Réponses aux questions des délégués du personnel HP CCF 2012 (Janvier a Decembre) et 2011(Mai a Dceembre)

Décembre 2012

Question 1 : Pouvez-vous nous fournir une copie du guide donné aux managers étrangers lorsqu'un de leur supervisé est élu ?

From: Romy, Marion
Sent: Friday, November 09, 2012 10:46 AM
To:
Cc:
Subject: Employee Representatives Mandate

COMMUNICATION FROM FRANCE EMPLOYEE RELATIONS DEPARTMENT

Dear Manager,

Elections of Staff representative bodies have just ended on November 6th, in France, for both legal entity (HPF / HP CCF).

All the employee representative bodies (Personal delegates, Work councils and Health and Safety Committees) have been renewed.

As such, **AD**, employee of your team, is elected as Member of the Health and Safety Committee for a mandate of 2 years.

She has a credit of hours of **20 hours** per month in order to fulfil her elective mandate.

Besides, she will be brought to participate in some meetings of these bodies. This time of meeting is added to the credit of hours.

You will receive later a specific communication with some guidelines on this topic.

This support will help you to better know your role as supervisor of an employee representative in your team.

Besides, we inform you that a training about "how to manage employee representatives' bodies" is under construction.

Please do not hesitate to contact your HR Support in France for any question on this topic.

Best regards,

Employee Relations Department

REPONSE

Ce guide est en cours d'élaboration et sera disponible prochainement. Nous nous efforçons de

Répondre à l'ensemble des questions des managers ayant des mandatés ou élus dans leur équipe.

Question 2 : Pour la question du mois de novembre 2012, la réponse n'est pas satisfaisante : nous sommes en pleine période d'évaluation, ranking/rating qui vont conditionner l'évolution salariale et les employés posent des questions sur le processus global.

La direction Française pourrait-elle rappeler rapidement en Français, si possible dans un courriel envoyé à chaque employé HP, le calendrier et les étapes concrètes de ce moment important?

REPONSE

Les informations sont disponibles sous l'intranet http://perform2win.hp.com/Employee_Pages/EmployeeHome.aspx.

Question 3 : La fin de l'année calendaire 2012 arrive, et quel est le projet de la direction pour célébrer

l'évènement avec les employés: repas de groupe...?

Le repas de noël vous est offert par HP. Les dates retenues sur les différents sites sont le mardi 18 décembre 2012 : Grenoble, Isle d'Abeau, Les Ulis.

Question 4 : Compte Epargne Temps

Combien de jours peut-on épargner sur les compte-temps en 2013?

REPONSE

Pour HPCCF, l'épargne est la même que l'an dernier, à savoir au maximum:

- 3 jours de CP
- 7 jours de RTT
- 2 jours de fractionnement pour les forfait-jours
- 3 jours d'ancienneté
- Les repos compensateur acquis entre le 1er juin 2013 et le 31 mai 2013 et non récupérés

Le nombre de jours épargnables est plafonné à 30 jours par an sauf pour les salariés âgés de plus de 50 ans.

Question 5 : Outil Time & Labor

5a : Est-ce que TAL enregistre automatiquement les jours d'absence maladie?

REPONSE

Non, le salarié doit enregistrer ses absences maladie dans l'outil TAL.

Le certificat médical doit être envoyé à l'infirmerie, dans un délai de 48 heures. Un arrêt maladie ne peut être enregistré que par journée entière.

Le salarié doit

- accéder au Menu "données quotidiennes" :

- accéder à l'écran Jour de la journée concernée
- sélectionner le code SCKCT ("Maladie avec certif. méd.")
- valider la valeur par défaut et clique sur "Enregistrer"

OU

Le salarié doit

- accéder au Menu "saisie date à date" :
- saisir une date de début et une date de fin
- sélectionner le code SCKCT ("Maladie avec certif. méd.")
- cliquer sur "Entrée" ou "Enregistrer"

Une communication de rappel de la procédure sera adressée par le service TAL.

5b : Lorsque que l'on a eu une absence maladie entre le 1 juin et le 30 octobre, est ce que l'obligation de prendre un minimum de congé pendant la période est prorogée à la hauteur des jours maladie ?

REPONSE

Si le salarié tombe malade avant son départ en vacances et se rétablit avant que la période de prise des congés payés ne soit close dans l'entreprise, il peut bénéficier de ses congés à son retour, ce qui est le cas dans le présent exemple. L'employeur peut d'ailleurs lui demander de prendre ses congés immédiatement après son arrêt maladie. Même solution si la maladie se prolonge après la clôture de la période des congés.

Les congés acquis qui n'ont pas pu être pris suite à des absences pour maladies de longues durées se prolongeant au-delà de la clôture de la période de congés sont reportés après la date de reprise du travail : Cass soc 24/02/2009 N° 07-44488, Cass soc 25/03/2009 N° 0743767) sous réserve d'enregistrement des périodes d'absence pour maladie dans TAL.

Une communication de rappel de la procédure sera adressée par le service TAL.

5c : En cas de maladie en mai, les jours de congés non pris, et si au-delà de ce qui est autorisé en épargne compteur temps, sont-ils reportés sur l'année suivante ?

REPONSE

Les congés acquis qui n'ont pas pu être pris suite à des absences pour maladies concomitant à la fin de la période de prise des congés payés ou se prolongeant au-delà de la clôture de la période de congés sont reportés après la date de reprise du travail : Cass soc 24/02/2009 N° 07-44488, Cass soc 25/03/2009 N° 0743767) sous réserve d'enregistrement des périodes d'absence pour maladie dans TAL.

5d : Est ce que les employés ont le devoir de rentrer les absences maladie dans TAL?

REPONSE

Oui, le salarié doit enregistrer ses absences maladie dans l'outil TAL sauf impossibilité matérielle de le faire.

Question 6 : Variable Pay Bonus (VPB)

Au temps du CBP, les salariés comprenaient la logique et obtenaient une explication transparence du mode de répartitions et de distributions de cette prime. Aujourd'hui le VBP est perçu comme un système opaque où beaucoup de personnes se sentent exclus alors qu'elles ont pleinement participées aux résultats et même à la réussite de proches collègues qui bénéficient d'un VPB et ont bénéficiée par ailleurs de diverses reconnaissances (e-awards, ...).

6a : Comment est calculé le VPB ?

6b : Quel est son mode de répartition ?

6c : Comment est-il distribué au sein d'une même équipe ?

REPONSE

Le VPB est aligné sur l'année fiscale (de novembre à octobre). La masse globale de bonus est calculée sur la progression de la marge opérationnelle et du chiffre d'affaires de HP au niveau mondial et/ou de la ligne business. Pour certains business (TS et ES), le VPB résulte d'une combinaison de critères HP et de critères propres au business. Ces 2 critères sont pondérés à 50% chacun. Des objectifs sont associés à chacun des critères.

La répartition individuelle des bonus varie notamment en fonction du niveau de Job Level et de la performance individuelle.

En résumé, la répartition par business et par salarié du VPB est conditionnée par :

- les résultats de la ligne Business
- la référence au marché
- la performance individuelle
- la décision du Manager

La répartition au sein d'une même équipe résulte de la décision du manager et dépend notamment du job level et de la performance individuelle.

Question 7 : budget FPR

Nous avons été contacté par des équipes qui ont vu leur budget FPR grandement diminué mi-novembre c'est-à-dire après la fin des négociations NAO. Après vérification, les coupes sauvages imposées au niveau EMEA ne permettent pas de répartir des augmentations en moyenne de 1,75%. Est-ce normal que des managers non HPCCF puissent ainsi réduire arbitrairement le montant disponible pour les augmentations des salariés HPCCF ?

REPONSE

Conformément au PV de désaccord NAO FY 2013, le budget total réservé aux augmentations salariales individuelles, légales et conventionnelles s'élève à 1,90% de la masse salariale qui se décompose ainsi :

a. ○Un budget d'augmentation individuelle correspondant à 1,75% de la masse salariale, attribué selon les 2 critères suivants : la performance individuelle lors de l'année fiscale 2012 et le positionnement salarial,
b. ○Une réserve budgétaire destinée aux augmentations légales et conventionnelles de 0,15% de la masse salariale, dédié au financement de mesure salariales au titre de l'égalité professionnelle HPF/HPCCF etajustements légaux et conventionnels : augmentations des délégués syndicaux HPF-HPCCF, prise en compte des réajustements des minima conventionnels, augmentations suite aux retours de congés maternité

Ce budget est réparti et alloué entre les équipes compte tenu notamment du positionnement salarial des salariés de l'équipe.

Question 8 : budget FPR

Les managers HPCCF ou de salariés HPCCF connaissent-ils tous les règles d'allocation et de répartition des budgets FPR décidés en France. La matrice de répartition des années passées leur a-t-elle été communiquée et expliquée ?

REPONSE

Oui, Total Rewards met à disposition des managers les outils nécessaires et notamment des recommandations dans l'outil FPR. Néanmoins, la décision d'attribution individuelle de l'augmentation relève du manager.

Question 9 : Egalité Professionnelle

6a : Comment une salariée normalement éligible au rattrapage salarial cette année pour 2012 peut-elle faire vérifier les éléments pris en compte cette année pour sa situation qui a changé en cours d'année ?

6b : Qui chez HP peut lui indiquer à quelle catégorie de référence elle a été rattachée dans l'exercice 2012 ?

REPONSE

Elle doit s'adresser à son HR Généraliste qui fera le nécessaire auprès du service compétent. Laz RRH se rapprochera de la salariée.

Question 10 : MERCER délais de remboursements et impossibilité de joindre le support téléphonique

Un salarié nous rapporte que de très grosses factures ne sont remboursées que plusieurs semaines (mois) après envoi. Ce même salarié nous signale que le support téléphonique MERCER ne répond pas. Il a essayé tous les jours pendant plus d'une semaine. Il a finalement été obligé de contacter un service spécialisé de MERCER à Paris pour qu'il puisse faire avancer son dossier.

1. La direction est-elle informée de ces disfonctionnements ?

REPONSE

Ce cas a d'ores et déjà été solutionné. Si des cas similaires se représentaient, il convient de nous transmettre ces cas particuliers afin d'y remédier.

2. Que compte faire la direction pour faire cesser ceci ?

REPONSE

Le cas a été résolu.

Question 11 : MERCER : Etudiant de moins de 25 ans

Une salariée demande l'inscription de sa fille étudiante (moins de 25 ans) sur son contrat frais de santé. MERCER ne prend pas en compte cette inscription malgré l'envoi du certificat de scolarité à 3 reprises. Cette salariée n'arrive à contacter MERCER ni par téléphone, ni par FAX, et ses mails restent sans réponse. La direction peut-elle intervenir pour faire valoir les droits de la fille de cette salariée ?

REPONSE

Nous avons signalé cette anomalie à Mercer. Le cas a été résolu.

Question 12 : Utilisation de CATW

Certains managers (en contradiction avec la présentation faite en CE le 28 novembre 2012) ordonnent de ne pas rentrer plus de 40 heures par semaine.

La direction peut-elle communiquer à tous les managers que cet outil est bien destiné à comptabiliser les heures réellement effectuées, même en excès des 40 heures hebdomadaires ?

REPONSE

Cet outil est bien destiné à comptabiliser les heures réellement effectuées. Nous rappellerons aux managers les règles d'utilisation de CATW. Des formations à destination des managers et des salariés sont en cours de déploiement.

Question 13 : Passage cadre

Une salariée non-cadre, bac+4 avec 15 années d'ancienneté HP occupe depuis plusieurs années un poste assimilé cadre. Son manager souhaitant la promouvoir au statut cadre s'en est remis aux ressources humaines.

L'avenant proposé à la salarié spécifie un passage cadre, niveau 1 (PI) indice 60.

Au vu de l'ancienneté de la salariée, de ses diplômes ainsi que de son expérience transversale centres d'affaires (« cross BU »), ce passage PI indice 60 est-il normal, sachant que les salariés ayant effectués dernièrement des passages cadres se sont vus proposés un coefficient PII108 et que les nouveaux embauchés cadres le sont généralement au coefficient PII100 ?

REPONSE

En cas de passage cadre, les salariés non-cadres en indice 365 et plus seront systématiquement classifiés en position PII – indice 108 de la convention collective, sans tenir compte de la condition « d'expérience éprouvée » mentionnée par la Convention Collective de la métallurgie. Cette mesure est effectuée semestriellement.

Nous veillerons à régulariser ce cas individuel afin qu'il soit conforme aux dispositions conventionnelles.

Question 14 : quelle a été la population masculine de référence utilisée dans l'exercice de rattrapage salarial 2012 pour les assistantes d'HP CCF ?

REPONSE

La Direction pourrait très bien concevoir que dans la mesure où ce groupe n'a pas d'équivalent masculin, il n'y a pas de risque de discrimination qui vaille. Toutefois, l'employeur a accepté d'étendre la comparaison à d'autres groupes permettant une comparaison avec des hommes

Ainsi, au sein d'un même job level,

- le RH regarde transversalement pour ce job level, quelles sont les Job Function comportant des groupes supérieurs à 30 personnes et une analyse est faite de chacun de ces groupes

- pour le reste des Job Function qui représentent des groupes inférieur à 30 personnes, le RH procède à un regroupement général pour obtenir un nouveau groupe consolidé de 30 personnes ou plus.

De ce fait, les assistantes sont à présent incluses dans ce groupe consolidé où une analyse de comparatio sera faite. Ainsi, par exemple, les Assistantes SEN ont été incluses dans le groupe avec d'autres Job Function comme Finance, HR, Legal, etc.

Le comparatio est un indicateur HP de positionnement salarial. Il permet d'apprécier le niveau de salaire d'un employé par rapport au niveau de salaire de référence HP du poste qu'il occupe.

Question 15– DIF

Pouvez-vous décrire l'utilisation des heures « DIF RP » qui n'apparait pas sur le site « Place de la formation » ?

(Pour information : Section 4 page 36 : http://www.uimm.fr/fr/pdf/accords_metaux/2011-07-01_Accord-national-interprofessionnel_Formation-professionnelle_long-de-la-vie.pdf href="http://www.uimm.fr/fr/pdf/accords_metaux/2011-07-01_Accord-national-interprofessionnel_Formation-professionnelle_long-de-la-vie.pdf">http://www.uimm.fr/fr/pdf/accords_metaux/2011-07-01_Accord-national-interprofessionnel_Formation-professionnelle_long-de-la-vie.pdf)

– Pourquoi aucune communication n'a été faite sur ce DIF ?

- Comment faire une demande ?

- Qui paye ?

- Quelles sont les différences avec l'utilisation d'un DIF classique ?

REPONSE

L'accord sur le DIF signé en 2011 prévoit un DIF particulier concernant les salariés exerçant un mandat de représentant du personnel ou un mandat syndical. Ce DIF répond au même processus que le DIF classique. Toutefois, il est rappelé que ce DIF est destiné à suivre une action de formation nécessaire à l'exercice des mandats. En cas de demande de DIF dans ce cadre, l'accord préalable des Relations Sociales est requis. Nous nous rapprochons de la Learning and Development afin d'apporter une réponse quant au process à suivre dans l'outil de gestion de la formation.

Question 16– IT Exchange

Depuis quelques temps des mises à jours (Upgrade de la capacité) des boites mails est effectuée par l'IT : Capacité passant de 200 Mo à 2 Go

Certains salariés ont toujours 200 Mo alors que leurs collègues, voisins de bureau passent à 2 Go.

16.1 – Quels sont le(s) critère(s) qui déclenche(nt) la migration à 2 Go ?

16.2 – A quelle date toutes les boites mail des salariés HPCCF seront passées à 2 Go ?

REPONSE

Le déploiement est prévu jusqu'en mars 2013.

Question 17 Performances réseau

Plusieurs remontées d'utilisateurs à Sophia-Antipolis décrivent une dégradation des performances réseau (Temps de copie/transfert de fichier depuis des serveurs extérieurs très long et plus long que d'habitude) et surtout dégradation de l'utilisation des outils « Click-To-Talk » et « Partage d'application » via OC/Lync

17.1 – Si le problème est connu quelles sont les actions en cours ?

17.2 - Est-il possible qu'une vérification des performances réseau soient effectuée sur le site de Sophia-Antipolis ?

17.3 – Est-il possible de revérifier la configuration des équipements réseau permettant l'utilisation des outils associés à OC/Lync ?

REPONSE

Il faut que la ou les personnes rencontrant le problème, enregistre un appel au support IT en premier lieu (un pour chaque problème de façon à donner des exemples précis et pour faire le lien avec le support pour le problème considéré) et utilise la procédure 'elevate an existing request' sur Get IT si nécessaire.

Question 18 Compensation/Benefit

18.1 – VPB/PFR : Quand le VPB/PFR sera versé sur les salaires ?

REPONSE

Le PFR sera versé sur la paie de janvier et le VPB sera versé sur la paie de décembre.

18.2 - Est-il normal que les employés n'aient pas encore eu de discussion avec leur manager sur le résultat de leur performance alors que les notes et augmentation de salaire (et primes ?) sont déjà dans les systèmes ?

REPONSE

Oui, l'évaluation est enregistrée par le manager. Ensuite, le manager le partage avec le salarié. Cela correspond à la procédure interne mis en place par HP.

Question 19 Heures délégation dans TAL

19.1 – Comment doivent-être comptabilisées dans TAL les heures passées pour des mandats externes (exemple : Prud'hommes, Organismes paritaires, etc…) ?

REPONSE

Elles doivent être dé comptabilisées via le code DEL.

Question 20

La Direction des Relations Sociales a envoyé un premier message aux managers, suite à l'élection des représentants du personnel, au sujet de leurs moyens et notamment le temps. Il semblerait que le message complémentaire n'a pas encore été envoyé. Nous demandons qu'il soit envoyé au plus vite et qu'il tienne compte des mandats obtenus depuis, notamment, aux commissions des CE. Il faudrait également que la Direction souligne que nous sommes dans une période exceptionnelle due au PSE.

Le message complémentaire tardant à venir, certains superviseurs ont écrit à l'émettrice pour lui demander une évaluation des heures de délégation liées aux convocations de la DRH. Par exemple, le superviseur d'une nos élues titulaires CE s'est vu répondre que le temps de présence en réunion serait de 12h par mois, ce qui correspond probablement à 1 journée de CE dans le mois, et une demi-journée de préparation. Or, le calendrier social prévoyait 4 jours de CE en novembre. Au final cependant, cette élue a passé 7 jours en CE. La réponse des relations sociales à son manager n'évoquait en aucun cas le calendrier social en cours, ni la variabilité de ce temps de délégation eu égard à l'activité de la DRH. Par ailleurs, il n'a été tenu aucun compte de l'appartenance de notre élue à la délégation de notre syndicat pour la négociation PDAV. Donc, l'analyse du manager a

été qu'elle aurait dû passer un tiers de son temps de travail sur ses mandats, alors que ses fonctions de représentante du personnel en novembre ont représenté 165h, soit plus qu'un « temps plein » de salarié en mode horaire. Cette situation crée une quadruple difficulté, premièrement dans les relations avec le superviseur, deuxièmement dans la planification de l'activité professionnelle, troisièmement dans l'organisation de la vie privée, quatrièmement dans l'exercice même des mandats exercés, le temps passé en réunion et préparation ne permettant même pas de prendre l'intégralité des heures propres au mandat. Nous demandons que la Direction des Relations Sociales envoie des messages correctifs à tous les superviseurs d'élus, reprenant l'intégralité des mandats, et précisant que l'activité va dépendre du nombre de convocations qui est variable. Enfin, il serait souhaitable que la Direction respecte son calendrier social afin que les élus puissent continuer d'exercer leur activité professionnelle dans de bonnes conditions.

Nous demandons que la procédure communiquée par la Direction sur la saisie des heures de délégation dans Time&Labor précise ce qu'il faut saisir :

- Pour les modes horaires, quand le temps passé en délégation sur une journée dépasse l'horaire normal
- Pour les forfaits jours, quand le temps passé en délégation sur une journée dépasse 8h
- Quand le repos entre deux journées de travail est inférieur à 11h
- Pour les heures de trajet liées aux convocations de la DRH

REPONSE

Nous sensibiliseront les managers que dans le cadre de l'actualité sociale, les élus et désignés sont amenés à être davantage mobilisés par leurs mandats qu'en temps normal.

Les heures de délégation sont comptabilisées comme des heures de travail effectif et peuvent donc amenées le collaborateur à générer des heures supplémentaires.

Question 21

Avis facture des prestations différentes, d'une fois sur l'autre, pour une location de même type. Par exemple, livraison de la voiture sur le site HP Eybens… A qui peut-on adresser les réclamations dans HP sur ces difficultés ?

REPONSE

Ce point est transmis au service Achats et à l'équipe Travel.

Question 22

Dans la lettre d'information France Staffing Newsletter du 19 Novembre 2012 , Frédéric Brunet raconte son parcours pour être recruté. Il a répondu à une annonce dans Taléo. Mais il indique « La cooptation est un moyen économique et efficace.

Cela a permis aux recruteurs d'avoir mon CV. Si Alfred n'avait pas transmis mon CV, celui-ci ne serait jamais arrivé jusqu'à eux. » Comment est-ce possible que le CV d'un candidat externe qui a répondu en utilisant l'outil de recrutement d'HP, ne soit jamais communiqué aux managers recruteurs ?

REPONSE

Un candidat coopté et recommandé est étudié en priorité par le recruteur. Par ailleurs, le manager recruteur et le recruteur ont directement accès à toutes les candidatures qui ont été déposé sur son poste (candidatures cooptées ou non). Ils font leur choix en fonction des l'adéquation des compétences au poste.

Novembre 2012

Question 1,

Quels codes un élu doit-il utiliser pour 'charger' le temps passé en CE ou DP ou CHSCT dans les outils CATW et Time&Labor ?

Réponse

Rappel de l'accord IRP concernant l'enregistrement des heures de délégation.

Les DP titulaires ont droit à 25 heures de délégation par mois, auxquelles s'ajoutent le temps de réunion et le temps de préparation. L'accord IRP dit : « Les bénéficiaires d'heures de délégation devront rendre visible le temps passé en représentation par l'utilisation mensuelle d'un code dans Time and Labor (DEL). Ainsi les salariés porteurs d'un mandat devront saisir sur une base journalière, hebdomadaire ou mensuelle le nombre d'heures passées en représentation (heures de délégation, heures passées en réunion convoquée par la Direction ou réunion préparatoire). »

A) Pour entrer le code de délégation dans TaL, il faut passer par le menu « Entrer les données / Données quotidiennes » (le menu « Saisie date à date » ne fonctionnant pas pour ce type d'entrée), se positionner sur la date souhaitée, et positionner le code DEL en ajoutant systématiquement une nouvelle ligne et en sélectionnant le code DEL.

La valeur du code DEL sera un nombre d'heures pour les collaborateurs en mode horaire, et un nombre de jours pour les cadres en forfait jours. Il est important de ne pas décrémenter la valeur des autres codes existants sur la journée (notamment le code REG) pour ne pas générer un débit d'heures supplémentaires via le code OTTKN.

Il faut ensuite sauvegarder pour que le code DEL soit validé dans le système.

Le collaborateur peut entrer le code DEL de façon journalière, hebdomadaire ou mensuelle, en indiquant en valeur du code DEL le nombre total d'heures (pour les mode horaire) ou de jours (pour les forfaits jours) réalisés sur la période choisie.

A. B)Enregistrement dans CATW

Le code a utilisé dans l'outil CATW est le suivant :

	Activity code	WBS
IRP	412	FR9-DELEG.05.01

Question 2,

Pour les élus en forfaits jour, comment saisir un temps « mixte » dans une journée, entre temps de travail et temps de délégation ? Par exemple 3H de délégation ou de réunion dans une journée.

Comment s'assurer que le total fera bien une journée complète ?

Est-il possible de fractionner moins qu'une demi- journée de temps de travail « REG » ?

Réponse

Pour un employé en mode horaire, il suffit de renseigner via différents codes les différentes activités de la journée avec le bon nombre d'heures, pour totaliser le nombre d'heure total théorique, il est donc possible d'avoir un code REG (travail effectif réel) de moins d'une demi-journée.

Mais pour un employé en forfait jours, de par la définition du forfait jour, il n'est pas possible de saisir autre chose avec le code REG qu'une journée ou une demi-journée.

Question 3,

Il y a de nouveaux élus. Où peuvent-ils trouver la procédure relative à l'organisation de leurs déplacements ?

Réponse

La politique de déplacements pour les représentants du personnel est identique à celle des déplacements pour les salariés à titre professionnel.

Question 4

Où peuvent-ils trouver la procédure pour le remboursement des frais relatifs à leur mandat ?

Réponse

Une procédure est actuellement en cours de rédaction qui précisera l'ensemble des règles relatives au remboursement des frais. Cette procédure aura pour vocation d'uniformiser les pratiques.

Question 5

Lorsqu'une personne en mode horaire fait des heures supplémentaires sur une semaine; quand cela est payé sur la feuille de paye dans l'hypothèse où cela n'est pas récupéré durant le mois en cours?

Réponse

A défaut de récupération des heures, le paiement des heures supplémentaires est soumis, à approbation active du manager : celui-ci doit approuver le code via le menu manager Gestion des approbations / Approbation des données avant le 8 du mois M+1.

Par exemple, si un employé veut se faire payer 10 heures qu'il a entré sur le mois M, il entre sur le mois M le code OVPD, et son manager a jusqu'au 8 du mois M+1 pour approuver dans TaL ce code OVPD, qui deviendra alors OVPDA.

Le 10 du mois M+1, le processus de gestion des heures supplémentaires tourne sur les données du mois M.

Si l'employé a omis d'indiquer son souhait, les heures sont remises à zéro avec le code OVRST sur chaque dimanche du mois M.

Les heures à payer approuvées ou à récupérer sont bonifiées en respectant les règles des heures supplémentaires, les bonifications étant générées sur chaque dimanche du mois M, en fonction des heures supplémentaires de la semaine.

Les heures à payer du mois M le sont sur le salaire du mois M+1.Elles sont alors déduites du compteur « Crédit temps » via le code OVRST.

Question 6

Que doit-on faire pour se faire payer ses heures supplémentaires ? Comment cela est-il géré ?

Réponse

Le compteur des heures supplémentaires est le compteur « Crédit temps » (compteur FR_OTB)

Lorsque l'employé travaille au-delà de son horaire standard, il modifie dans TaL la valeur du code REG sur les jours de semaine, indiquant son temps total travaillé, ou indique son temps travaillé sur les week-ends et jours fériés par l'insertion d'un nouveau code, sans modifier le code REG ou HOL. Le système va alors générer le code OTERN, alimentant le compteur « Crédit temps ». Ce sont les heures supplémentaires

	Saisie	Valeur	Valeur de l'OTERN généré
Jour de semaine	Modification de la valeur du code REG	HT	HT - heures standard
Samedi	Insertion du code SATWK	HT	HT
Dimanche	Insertion du code SUNWK	HT	HT
Jour férié	Insertion du code HOLWK	HT	HT

HT = Nombre d'heures travaillées

Les heures supplémentaires peuvent être payées ou compensées en récupération. Ce choix doit être fait dans TaL par l'insertion d'un code sur le mois de saisie des heures supplémentaires.

Pour demander le paiement des heures, le code à saisir est OVPD.

Pour demander la récupération des heures, le code à saisir est OVRC.

Ces codes ne sont pas des codes d'indication de travail. Ils doivent être saisis une seule fois dans le mois, sur n'importe quel jour de semaine. La valeur par défaut de ce code est 1.

La récupération des heures supplémentaires est soumise à approbation active du manager : celui-ci doit approuver le code via le menu manager Gestion des approbations / Approbation des données avant le 8 du mois M+1.

Par exemple, si un employé veut récupérer 10 heures qu'il a entré sur le mois M, il entre sur le mois M le code OVRC, et son manager a jusqu'au 8 du mois M+1 pour approuver dans TaL ce code OVRC, qui deviendra alors OVRCA.

Le paiement des heures supplémentaires est soumis, à approbation active du manager : celui-ci doit approuver le code via le menu manager Gestion des approbations / Approbation des données avant le 8 du mois M+1.

Par exemple, si un employé veut se faire payer 10 heures qu'il a entré sur le mois M, il entre sur le mois M le code OVPD, et son manager a jusqu'au 8 du mois M+1 pour approuver dans TaL ce code OVPD, qui deviendra alors OVPDA.

Le 10 du mois M+1, le processus de gestion des heures supplémentaires tourne sur les données du mois M.

Si l'employé a omis d'indiquer son souhait, les heures sont remises à zéro avec le code OVRST sur chaque dimanche du mois M.

Les heures à payer approuvées ou à récupérer sont bonifiées en respectant les règles des heures supplémentaires, les bonifications étant générées sur chaque dimanche du mois M, en fonction des heures supplémentaires de la semaine.

Les heures à payer du mois M le sont sur le salaire du mois M+1.Elles sont alors déduites du compteur « Crédit temps » via le code OVRST.

Question 7

Nous sommes en pleine période d'évaluation, ranking qui vont conditionner l'évolution salariale et les employés posent des questions sur le processus global. La direction Française pourrait-elle rappeler rapidement en Français dans un message synthétique le calendrier et les étapes concrètes de ce moment important?

Réponse

La direction rappelle que le process ranking n'est pas applicable et appliqué en France.

Le calendrier est le suivant :

- date limite de saisie d'évaluation pour les managers au 7 novembre ;

date limite de saisie des augmentations de salaires au mérite pour les managers au 30 novembre.

Question 8

Quelle est la date limite de saisie des notes d'évaluation pour les managers ?

Réponse

La date limite de saisie des notes d'évaluation était le 7 novembre, 17 heures, heure Pacifique.

Question 9

Quelle est la date limite de saisie des augmentations de salaires au mérite, pour les managers ?

Réponse

Les augmentations de salaires au mérite doivent être saisie du 20 au 30 novembre 17 heures, Heure Pacifique.

Question 10

Une salariée d'HP a reçu le message suivant :

-----Original Message-----

From: HRBPO_Ops_FR_WRB

Sent: mardi 25 septembre 2012 11:40

To: XXX

Subject: FW: changement tps de travail XXX

Bonjour XXX,

Je voudrais expliquer que la situation que tu es non cadre ou cadre a rien à voir avec ton mode du travail.

Regardant que tu es sur le niveau Senior tu correspondes au mode horaires dans l'entité HPCCF alors ton temps du travail sera 35h=7h45/jour.

Cordialement,

GBS HR Operations-France

HP Global e-Business Operations Sp. z o.o.

+48717273033 office/anna.genderka@hp.com

Powstanców Slaskich 7A | 53-332 | Wroclaw | Poland www.hp.com

Nous demandons que les salariés d'HP Pologne parlent français, car lors de la délocalisation de cette activité, c'est l'engagement qu'avait pris la Direction. Ou bien, que l'activité soit réintégrée en France, solution qui a notre préférence.

Réponse

La Direction trouve déplacée la formalisation nominative de la salariée ayant formulée la réponse.

Si cette réponse est effectivement mal formulée, il ne faut pas en tirer une généralité sur la qualité des réponses rendues.

Question 11

Un salarié s'est vu attribuer des actions gratuites. Depuis, il a reçu plusieurs messages électroniques l'invitant à ouvrir un compte à la banque transatlantique, ce qu'il ne souhaite pas faire. En effet, basé sur l'expérience de collègues, les frais de cette banque sont tels, que ça ne vaut pas le coût d'ouvrir un compte pour un petit nombre d'actions gratuites. Nous demandons que la Direction prenne en charge les frais de gestion de la Banque, quand les actions détenues correspondent à une prime exceptionnelle.

Réponse

Dans le cadre du protocole définie entre la France et la Direction HP aux Etats Unis, la banque transatlantique a été mandatée comme étant le seul intermédiaire pour des raisons liées au reporting fiscal. Les salariés ne peuvent ainsi déroger à l'ouverture

d’un compte au sein de cette banque. Néanmoins, les salariés ont la possibilité de transférer ces actions au sein d’un autre établissement financier de leur choix.

La direction rappelle que si les actions sont vendues avant la fin du semestre, le salarié n’aura pas à verser de droits de garde.

Question 12

Quand nous téléphonons à Carlson, nous nous voyons régulièrement rappeler à l’ordre sur la nécessité de passer par le site internet pour réserver des billets de train, alors même que certaines demandes ne peuvent pas être traitées par ce biais, par exemple : réservation d’un voyage pour deux personnes qui veulent être assises à côté, salarié voulant une place isolée pour pouvoir travailler dans le train de manière confidentielle, refacturation sur un code budgétaire différent de celui de son service. Nous demandons que les salariés de Carlson cessent de rappeler à l’ordre les salariés qui téléphonent. En particulier les assistantes, dont c’est le lot quotidien de gérer des demandes de voyages présentant ce type de particularité.

Réponse

La Direction fera part de ces remarques au service concerné.

Question 13

Nous demandons comment HP compte adapter ses avantages sociaux suite à la transformation du congé paternité en congé de paternité et d'accueil à l'enfant.

Réponse

Cette demande d’extension des conditions de rémunération du congé de paternité au congé de paternité et d’accueil à l’enfant nécessite l’aval de Total Rewards.

Question 14

Égalité professionnelle :

Une assistante s'étonnant de ne connaître aucune assistante ayant cette année eu de rattrapage salarial dans le cadre de l'accord Egalité Professionnelle a demandé aux RH si les assistantes avaient bénéficié du rattrapage en 2012.

La réponse des RH était "les populations féminines qui ne reçoivent pas d’augmentation dans le cadre de l’application de cette méthodologie sont des populations féminines dont les situations salariales sont au moins égales à celles des populations masculines de référence".

Pouvez-vous nous dire à quelle population masculine de référence ont été comparées les assistantes ?

Réponse.

Les augmentations prévues dans le cadre de l’application de l’accord Egalité/Professionnelle résultent de l’application d’une méthodologie spécifique de comparaison des niveaux de salaire des populations féminines par rapport aux populations masculines chez HP.

Le comparatif effectué tient compte des âges et de l’ancienneté moyenne dans le niveau de poste occupé. Ce comparatif peut effectivement faire ressortir des écarts salariaux qui s’apprécient sur un groupe de personnes représentatif et non pas individuellement. La population féminine pour qui un écart de salaire aura été constaté fera l’objet d’un rattrapage de salaire à partir du moment où :

le Compa Ratio (position de salaire dans la fourchette définie pour chaque poste) des personnes concernées n’est pas supérieur à 100% (midpoint ou médiane),Il n’y a pas eu d’augmentation de salaire au court de l’année (hors augmentation de salaire dans le cadre du FPR), l’on ne possède pas au minimum 18 mois d’ancienneté,Il n’y a pas eu de LOA de plus de 6 mois dans l’année précédent la date d’application de cette mesure de rattrapage.

Ces rattrapages s’appliquent donc de façon collective en fonction de groupes d’appartenance représentatifs par Job Level, Job Function voire Job Family. Chaque salariée peut potentiellement en bénéficier à partir du moment où un écart de salaire est

constaté dans son groupe d'appartenance par rapport à la population masculine du même groupe, et si il remplit les critères mentionnés ci-dessus.

A noter que dès lors qu'un écart avéré est identifié, si petit soit-il, un rattrapage est effectué.

Les populations féminines qui ne reçoivent pas d'augmentation dans le cadre de l'application de cette méthodologie sont des populations féminines dont les situations salariales sont au moins égales à celles des populations masculines de référence

Question 15

PACS :

Confirmez-vous qu'HP étend au PACS l'article 15 de la Métallurgie, Congés exceptionnels pour événement de famille ?

Réponse

Oui, conformément aux engagements pris dans la cadre de la NAO 2011, les congés exceptionnels pour événement de famille sont étendus au PACS.

Question 16

Accelerated Labor Tracking

IL est demandé aux salariés ES (CMS ici) d'utiliser l'outil « Accelerated Labor Tracking » (cf pièce jointe). Les RH pourraient-elles une fois pour toute passer l'information aux managers que ces outils et process doivent recueillir les avis des CHSCT et CE avant d'être mis en œuvre, et qu'ils doivent être disponibles en Français ?

Comme tant de fois demandé dans les instances IRP, ne serait-il pas possible de standardiser tous les outils de time reporting (ALT, RMX, T&L, etc.) ?

Réponse

Chacun des outils d'enregistrement des temps à une fonction propre adaptée aux besoins du business (ALT catw, catw , siebel) ou de la paie (TAL).

Il ne pourra donc pas y avoir de standardisation ou de lien entre eux.

Question 17

T&L pour les élus du personnel

Utilisation du code DEL :

A. A)Conversion des heures en jours pour les IRP en forfait?

Réponse

Pour un employé en forfait jours, de par la définition du forfait jour, il n'est pas possible de saisir autre chose avec le code REG que une journée ou une demi-journée.

A. B)Les heures de réunions convoquées par la direction utilisent-elles ce même?

Réponse

Oui, les heures de réunions convoquées par la direction sont enregistrées sous le code DEL.

A. C)Même question pour le temps passé en dé?

Réponse

Oui, le temps passé en déplacement est enregistré sous le code DEL.

A. D)Même question pour le temps passé en réunions pré?

Réponse

Oui, les heures de réunions préparatoires sont enregistrées sous le code DEL.

A. E)Comment seront gérées les heures transférées d'un DP suppléant à un autre?

Réponse

La mise en commun des heures de délégations des DP suppléants avec les heures de délégation des autres DP nécessitera une information préalable de la Direction des relations sociales notamment par mail. Par ailleurs, les DP suppléants doivent au minimum, après cette répartition, disposer de 3 heures de délégation par mois.

A. F)Même question pour les heures DS et Section?

Réponse

Il s'agit du même processus.

Question 18

Heures de délégation dans RMX

Toute heure rentrée doit correspondre à un SIEBEL id : (projet client, vacances, maladie, etc.). Le temps non associé à un SIEBEL id génère une question immédiate du management. Comment les IRP concernés doivent-ils entrer leur temps de délégation ? La direction compte-t-elle créer un/des SIEBEL id(s) spécifique(s) ?

Réponse :

Si les représentants du personnel n'enregistrent pas déjà leurs temps de délégation dans l'outil catw (code :

IRP 412 FR9-DELEG.05.01)

Ces représentants du personnel doivent enregistrer à partir de fin novembre leurs temps de délégation sous alt catw en catégorie ADM, une présentation et une explication seront faites au CE HP CCF.

Question 19

Office Communicator

Un collègue qui ressent un stress important à l'utilisation de Office Communicator (OC) souhaiterait connaitre les "obligations" et les limites à l'utilisation de OC.

A Est-ce qu'Office Communicator est un outil obligatoire?

Réponse

Office Communicator est un outil classique de communication et de travail tel le téléphone ou le mail. Les collègues, les clients, le manager, etc.… doivent pouvoir joindre les collaborateurs de son équipe quelque soit l'outil utilisé pendant ses horaires de travail.

B A-t-on l'obligation d'être connecté systématiquement pendant son temps de travail?

Réponse

Il n'y a pas d'obligation pour un salarié d'être en permanence connecté à l'outil Office Communicator, néanmoins comme cela est précisé dans la réponse précédente, Office Communicator est un outil classique de communication et de travail.

C Est-ce qu'un manager peut demander à un employé d'être joignable par OC pendant les horaires de travail

Réponse

Idem

Question 20

Communication en Anglais

Message reçu de Global Real Estate (Voir Pièce jointe '*Does your workplace work for you?*'). C'est une enquête de satisfaction sur les services site. Le mail n'est libellé qu'en Anglais et n'a certainement pas eu l'impact qu'il aurait dû avoir parmi la population HP en France (Alors que l'enquête est en Français). Nous nous étonnons de recevoir systématiquement des communications adressées à l'ensemble des employés en France en Anglais seulement.

A) Est-il possible d'avoir le même message envoyé également en langue Française ?

Réponse

Nous nous efforçons d'avoir des communications en français.

B) Est-il possible d'étendre la période du questionnaire pour permettre à l'ensemble des employés HP en France d'y répondre ?

Réponse

Ces process sont récurrents et les employés auront de nouveau l'occasion de répondre à ce type d'enquête ultérieurement.

C) Est-ce que vous pourriez rappeler au management international que la législation Française impose une communication en langue Française ?

Réponse

Nous rappellerons aux managers la règle applicable pour les salariés basés en France.

Question 21

Accelerated Labor Tracking (Utilisation de « Alt-Catw »)

Les équipes 'ES' ont récemment reçus des messages du management pour utiliser un nouvel outil de suivi du temps de travail **en plus** de ceux déjà utilisés (Omega, EDS CATS,..).

Cet outil est présenté comme un outil '**<u>Obligatoire'</u>** de saisi du temps de travail pour les équipes ES (Voir Pièce jointe '*Accelerated Labor Tracking Rollout for Enterprise Services – Awareness and Required Actions*')

L'intégralité des messages et messages de relance sur le sujet ont été libellés en Anglais.

Pourquoi aucun message n'a été envoyé en langue Française aux salariés 'ES' de HP en France sur ce sujet (Voir question précédente).

Réponse

Une présentation de « Alt-Catw » sera faite au prochain CE HP CCF.

B): Pourquoi cet outil n'a pas été présenté au CHSCT en France comme il aurait dû l'être avant d'être mis en place ?

Réponse

Il ne s'agit que d'une évolution d'un outil existant déjà présenté en 2009 au sein des instances représentatives du personnel. Une consultation a eu lieu l'année dernière sur la précédente version.

L'outil Alt-Catw propose un choix de langue en Français lorsqu'on y accède. Hors, l'interface qui s'affiche suite à ce choix est en Anglais. Quand cela sera-t-il corrigé ? (Note : Les settings de l'utilisateur sont initialisés en Français aussi).

Réponse

Une présentation de « Alt-Catw » sera faite au CE HP CCF, une formation en français sera dispensée aux salariés.

A. A)Les heures de délégation des élus HP en France doivent-elle être saisies dans cet?

Réponse

Il n'y a pas de changement pour les représentants du personnel qui enregistrent déjà leur temps de délégation sous catw.

Les représentants du personnel qui n'enregistrent pas leur temps de délégation dans catw doivent enregistrer ce temps de délégation avec le code ADMIN dans Alt catw.

La présentation de ALT Catw qui sera faite aux membres du CE sera donnée aux délégués du Personnel.

D) Pourquoi y a-t-il plusieurs outils de saisie du temps de travail obligatoire chez ES (Omega, EDS CATS et maintenant ALT-CATW) ?

Réponse :

Ce ne sont pas des outils de décompte du temps de travail mais de gestion de projet et facturation auprès du client.

Question 22

Il a également été demandé aux employés ES de suivre une formation obligatoire à l'utilisation de cet outil. Cette formation n'est disponible qu'en langue Anglaise.

Quand une formation en langue Française sera disponible aux employés ES en France sur cet outil ?

Réponse

Un manuel d'utilisation en français est en cours d'élaboration. Il sera mis en à disposition des salariés ES concernés.

OCTOBRE 2012

Question 1,

Entretien annuel d'évaluation : A la question 19 posée lors de la réunion des DP de septembre « *Avant d'évaluer l'aptitude professionnelle de ses salariés, l'employeur doit les informer des techniques et des méthodes utilisées (Code du travail, art. L. 1222-3).*
La Direction d'HP a-t-elle communiqué aux salariés la liste des critères d'évaluation utilisés par les managers dans le cadre des évaluations annuelles, et quand ? »

Il a été répondu par la Direction

« Le manager comme le managé retrouvent toutes les infos liées à gestion de la performance sous l'intranet Grow @hp Resource Center sous la rubrique performance :
http://hrcms01.atl.hp.com:6287/public/supporting_files/import/en_US/PM_your_performance.html

Nous organisons un module destiné aux managers, en face à face, d'une journée délivrée en français par les HR Généraliste qui reprend ces concepts. »

Cette réponse de la Direction ne répond nullement à ses obligations légales : il n'y a pas de document en français décrivant les méthodes, outils et critères d'évaluation des salariés (conformément aux articles L.1222-3 et L .1222-4 du code du travail que nous vous rappelons «**Article L 1222-3**

Le salarié est expressément informé, préalablement à leur mise en oeuvre, des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles mises en oeuvre à son égard. Les résultats obtenus sont confidentiels. Les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie). »

Réponse

La DRH a mis à disposition sous l'intranet un Guide Focal Point Review accessible à l'ensemble des salariés (lien). Ce Guide fournit aux managers et aux employés des informations sur l'ensemble du processus de gestion de la performance chez HP, processus qui répond aux dispositions légales françaises.

Par ailleurs, la Direction transmettra par mail aux salariés ce Guide et modifiera son positionnement sous l'intranet pour qu'il soit davantage visible à tous les salariés.

Question 1a :

Où se trouvent les documents, en français, relatifs aux techniques et méthodes utilisées pour son évaluation afin de permettre au salarié d'en prendre connaissance ?

Réponse

Le Guide en français est accessible sous le lien suivant http://intranet.hp.com/country/France/RH/Pages/home.aspx

Question 1b :

Comment est communiqué tout ceci aux employés ?

Réponse

La Direction transmettra par mail aux salariés ce Guide et modifiera son positionnement sous l'intranet pour qu'il soit davantage visible à tous les salariés.

Question 1c :

Quand sont communiqués ces documents aux employés ?

Nous vous rappelons que les critères doivent permettre d'apprécier des qualités professionnelles.

Réponse

La Direction a répondu à cette question dans le cadre de la question 1A.

Question 2,

Entretien annuel d'évaluation

document en pièce-jointe intitulé « performance feedback survey template », fichier Excel en anglais pré-formaté demandant à un salarié français d'évaluer ses collègues en fonction de critères prédéfinis.

Rappel 1 : Article L1222-4 Aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance

Rappel 2: La pratique du Feedback n'est pas un 360°. Le 360° est un outil d'aide au développement dont la finalité n'est pas l'évaluation et la notation et qui de plus s'effectue selon une éthique rigoureuse.

Question 2a :

Conformément à l'article L1222-4 du code du travail, pourquoi ce dispositif de collecte d'informations n'a-t-il pas été porté à la connaissance du salarié ?

Réponse

La Direction rappelle que dans le Guide précédemment mentionné, le feedback peut être un élément utilisé dans le cadre de la gestion de la performance dans certaines conditions. Le feedback est le partage d'observations sur la performance liée au travail et sur les comportements liés au travail (ex. communication, organisation,…etc.) qui peut être utilisé comme une base pour l'amélioration.

Ce n'est pas un jugement sur une personne.

Les feedbacks doivent encourager l'employé à apprendre, s'améliorer et évoluer toujours dans une direction positive.

Néanmoins, la Direction rappelera aux managers que ce process ne peut être imposé en l'état. Une communication appropriée leur sera adressée pour les sensibiliser sur les modalités d'utilisation de ce processus.

Question 2b :

Conformément à la loi en vigueur, ce type de fichier se retrouvant dans la chaîne de management des 2 société constituant Hewlett-Packard en France, pourquoi ce fichier n'a-t-il pas fait l'objet d'une déclaration à la CNIL tel que stipulé par la loi du 6 janvier 1978 ?

Réponse

Voir réponse précédente

Question 2c :

Pourquoi le salarié « jugé » et noté par ses collègues n'a-t-il pas connaissance des informations le concernant, étant spécifié dans ce fichier qu'il restera anonyme, que les propos contenus pourront être reformulés s'ils permettent de reconnaître leur auteur ?

Ceci laisse libre cours à toute interprétation et jugement erroné, voire diffamatoire et est en contradiction flagrante avec l'article L1222-4 du code du travail.

Nous sommes bien loin de la réponse apporté par la Direction le mois dernier : « *L'ensemble du processus du feedback, les principes et les points clés est également décrit dans le support fait aux managers évoqué ci-dessus. Le feedback est le partage d'observations sur la performance liée au travail et sur les comportements liées au travail, utilisée comme une base d'amélioration. Il n'est en aucun cas un jugement portée sur la personne. Il s'effectue auprès des clients du collaborateur, internes et externes*. »

Réponse

Voir question précédente

Question 2d :

Pourquoi ce fichier n'a-t-il pas fait l'objet d'une information et consultation des Comité d'Entreprise et CHSCT tel que spécifié aux articles L.2323-27 et suivants, L4612-1 et L4612-36 du code du travail ?

Réponse

Voir question précédente

Question 2e:

Ce processus de feedback entre employés est-il autorisé et utilisé chez HP en France ?

Réponse

La Direction rappelle que dans le Guide précédemment mentionné, le feedback peut être un élément utilisé dans le cadre de la gestion de la performance dans certaines conditions. Le feedback est le partage d'observations

- sur la performance liée au travail et
- sur les comportements liés au travail (ex. communication, organisation,…etc.)

qui peut être utilisé comme une base pour l'amélioration. Ce n'est pas un jugement sur une personne.

Les feedbacks doivent encourager l'employé à apprendre, s'améliorer et évoluer toujours dans une direction positive.

Nous rappelons que les pairs du salarié ne peuvent pas participer au recueil d'informations sur les performances de ce salarié.

Question 2f :

Comme le montre les 2 fichiers Excel en pièce-jointe, le fichier est adapté en fonction des Business Units. Comment sont contrôlées toutes ces adaptations ?

Réponse

Cf. réponse ci-dessus

Question 2g :

Quand comptez-vous arrêter cet outil d'évaluation en violation avec la loi française, et comment ?

Réponse

la Direction rappelera aux managers que ce process ne peut être imposé en l'état. Une communication appropriée leur sera adressée pour les sensibiliser sur les modalités d'utilisation de ce processus.

Question 3,

Entretien annuel d'évaluation : Demande d'évaluation d'un autre collègue via le fichier « performance feedback survey »

Mon manager US me demande d'évaluer 2 de mes contacts dans cette équipe. Le manager comme les employés sont tous basés aux USA.

Que dois-je faire de ces demandes ? Je lui dis que je ne peux pas ? Je renvoie [le fichier] à la RH Française ?

Réponse

Les salariés français n'ont aucune obligation de répondre à ces demandes de feedback. Nous rappelons que les Etats Unis ont leur propre législation en matière de demandes d'évaluation.

Question 4,

Entretien annuel d'évaluation : Est-ce que le critère de « Visibilité », qui n'est pas un critère tangible, peut être utilisé lors des évaluations ?

Réponse

Les critères comportementaux doivent être adaptés à la fonction du salarié dès lors qu'ils sont objectifs et étayés par des faits.

Question 4a :

Si oui quel est sa définition ?

Réponse

La visibilité permet d'apprécier, à titre d'exemple, la reconnaissance par les clients internes et externes des compétences, connaissances et implications dans un ou des domaines précis d'activité.

Question 4b :

Si oui, comment est-il mesuré ?

Réponse

L'indicateur (qualitatif ou quantitatif) peut être, à titre d'exemple, le nombre de résolutions/interventions réalisées pour un client donné.

Question 5

Téléphonie

Pouvez-vous rappeler les services mis à disposition aujourd'hui pour des appels téléphoniques professionnels depuis son domicile (homework) ?

Quand sera déployé le téléphone via PC (passer des coups de tel à partir de son Notebook HP) ? Pouvez-vous nous fournir de plus amples informations ?

Réponse

A ce jour :

- la téléphonie mobile (souscription HP) permet de recevoir des appels entrants et sortants
- le service 'Business Call From Home' permet de téléphoner de son domicile. 'Business Call From Home ' est soumis à approbation du manager et peut être commandé dans Solution Source (il s'agit de la possibilité de téléphoner de son domicile sur facturation HP, en composant un préfixe.

-L'outi Lync (Office Communicator) permet de téléphoner entre collègues HP .
A partir du 3ème trismestre 2013, les conférences téléphoniques pourront être planifiées avec Lync.

Le service téléphonique ‘PC Phone’ (appels entrants sortants à partir de son PC) commence à être déployé, en priorité sur les nouveaux sites à ce jour ou sur les sites pour lesquels l’infrastructure Téléphonie doit être renouvelée (les sites en VoIP ne sont pas concernés) . Il s’agit donc d’une approche site par site, et le service vient en remplacement du service téléphonie existant (remplacement des numéros de téléphones sites par un numéro de téléphone Softphone)

Quelques sites sont à l’étude en France, mais ces projets ne sont pas encore finalisés

Question 6

Usage du DIF en période de suspension de contrat de travail.

En vertu de l’article 55-1 et 55-2 de l’accord national interprofessionnel de la formation professionnelle tout au long de la vie du 1er Juillet 2011,

« …les périodes de suspension du contrat de travail, au titre du congé de maternité ou d’adoption, du congé de présence parentale,

du congé de soutien familial ou du congé parental d’éducation, sont prises en compte pour le calcul de la durée du DIF ».

question 6 a –

Pouvez-vous nous confirmer comment des personnes en congés parental d’éducation par exemple, peuvent procéder à une demande de DIF sans avoir accès à l’intranet ?

Réponse

Pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, la période d’absence du salarié pour un congé de maternité, d’adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d’éducation est intégralement prise en compte

Le compteur DIF du salarié s’incrémente donc pendant ces suspensions

question 6 b –

Pouvez-vous nous donner la procédure complète et précise de la demande de DIF formelle ?

Réponse

La page intranet de référence DIF a été mise à jour avec le nouveau process de demande de DIF : http://hrcms01.atl.hp.com:6710/public/pages/_checklist/fr_FR/general_task_checklistpage_0021.htm.

Pour les salariés en suspension de contrat qui n’ont pas accès à l’intranet, ils doivent s’adresser par lettre recommandé avec accusé de réception aux services en charge de la gestion du DIF (catalogue de formation ou demande de DIF).

question 6 c –

Comment des personnes en congés parental d’éducation par exemple peuvent-elles obtenir des informations sur les offres DIF puis passer commande auprès d’un organisme ?

Réponse

Pour les salariés en suspension de contrat qui n’ont pas accès à l’intranet, ils doivent s’adresser par lettre recommandé avec accusé de réception aux services en charge de la gestion du DIF (catalogue de formation ou demande de DIF).

Question 7

Dans le cadre de transfert international d’employé, HP fait appel à une société (Brookfield) qui assiste HP dans cette opération.

Dans le cas plus précis d'un détachement longue durée (1 à 3 ans), cette société délivre une estimation du cout total de ce détachement pour HP.

Il s'avère que, dans certain cas, cette estimation soit complètement farfelue (surestimée) et bloque le transfert en raison du cout trop élevé.

Peut-on savoir comment Brookfield estime les couts de transfert ?

Il semble aussi que Brookfield rechigne a donner le détail de son estimation, se contentant d'un montant global.

Peut-on les obliger à fournir à HP un décompte par poste des couts associes à un détachement longue durée ?

Réponse

Le coût lié à un détachement temporaire d'un employé dans un autre pays peut être conséquent en termes d'accompagnement (voyages, logement, etc), consultations nécessaires, taxes et couverture sociale.

L'accompagnement financier est défini par le business demandeur. Le coût de la couverture sociale et des taxes varie en fonction du pays et HP doit faire appel à des consultants externes experts en la matière pour rester conforme à la réglementation française et celle du pays d'accueil. Ce coût global est soumis pour approbation à l'organisation de l'employé concerné qui doit les approuver. Ces coûts sont présentés par postes (accompagnement financier / frais des consultations / taxes et couverture sociale).

Question 8

Politique de délivrance des badges sur Sophia-Antipolis :

1- Comment ce fait il que ce soit des salariés qui soient en charge de la délivrance des badges sur un site de plus de 200 salariés (hpf, hpccf)?

Réponse

Concernant l'attribution des badges permanents, ce ne sont pas des employés du site de Sophia-Antipolis qui en sont responsables, la procédure HP sécurité de délivrance de badges pour la France s'applique comme pour les autres sites HP en France (photo-id.ida@hp.com.)

Concernant la distribution des badges temporaires, Philippe Léon et deux de ses managers en back up prennent en charge celle-ci pour les employés du site qui auraient oublié leur badge et/ou les employés HP d'autres sites.

Ces points seront revus lors d'une prochaine réunion du CHSCT

2- Ce modèle est il deja en place sur d'autres sites de plus de 200 salariés?

Réponse

Les process de délivrance des badges sont évalués par le site manager et Global Security

La mise en place d'un process local peut demander quelques ajustements qui seront gérés par le Département sécurité.

3- Est-ce normal que ce soit aux employés de prendre eux même une photo sur fond bleu dans les cas de nouveaux employés ou Contingent workers ?

Réponse

Ce process doit être revu , ce point sera abordé lors d'un prochain CHSCT.

Question 9

Etablissement des budgets d'augmentations pour la France :

Pour des équipes plurinationales managées par des français, comment d'une part sont établis les budgets d'augmentation et d'autre part, distribués, compte tenu des législations, constitutions et conventions différentes rencontrées dans ces pays (par exemple, Allemagne, Italy) ?

Réponse

Les budgets de révision salariale sont déterminés par le niveau de performance d'HP au global, puis par segments business et par régions géographiques suivants des critères financiers et socio-démographiques. Dans le cadre d'une équipe internationale, constituée de salariés basés dans un pays comme la France, où il existe un engagement contracté via des négociations salariales obligatoires, l'outil est paramétré de façon à garantir un budget, au niveau du pays, qui soit au moins égal, en moyenne, au % préalablement négocié.

Question 10

Un commercial HPCCF EMEA a eu la surprise de voir sa feuille de paye de septembre sans l'habituelle avance sur commission. Puis quelques jours plus tard Payroll France envoie un message en mettant les destinataires en BCC pour annoncer que c'est une erreur qui sera corrigée le 10 octobre ; combien de personnes ont été concernées par cette erreur ?

Réponse

Cette anomalie de paie a concerné cinq personnes ?

Question 11

Quand l'annonce de sa note peut-elle être faite cette année ? Quand est la période de calibration, ajustement des notes ?

Réponse/

Il n'y a pas de note.

Le Calendrier du PFR est sous l'intranet , les salariés sont informés de leur niveau d'évaluation à partir du 7 janvier 2013

Question 12

Un salarié peut-il être évalué sur la manière dont il atteint ses objectifs ? Si cela est le cas, est ce que cela doit être préalablement documenté dans l'objectif ?

Réponse

Si l'indicateur « manière » correspond aux comportements liés au travail du salarié en terme de communication, organisation etc, cet indicateur peut être pris en considération.

Question 13

Est-ce que la qualité de la communication peut être un critère d'évaluation ? Si oui comment cela doit-il être apprécié ? Pouvez-vous donner un exemple ?

Pouvez-vous rappeler le lien et l'endroit où se trouve le guide RH d'évaluation pour les managers et employés ?

Réponse

En fonction de l'emploi du salarié, l'indicateur qualité de communication peut correspondre aux comportements liés au travail du salarié et donc être pris en considération

Question 14

Les objectifs « SMART » doivent comprendre les moyens en place pour les atteindre et comment ils sont mesurés ; pouvez-vous donner deux ou trois modèles d'objectif pour des employés non ventes ?

Réponse

Ci-dessous deux exemples d'objectifs pour des employés non vente :

-Apporter le support opérationnel aux managers : répondre à leurs questions concernant des éléments des bulletins de paye de leurs collaborateurs

- Les moyens : les connaissances légales paye le Lamy & le code du travail + les connaissances process HP

-Réalisation d'un guide d'utilisation d'un outil

- Les moyens : pack office, captures d'écran

Question 15

Les bonnes notes sont attribuées à ceux qui dépassent leur objectif. La barre de progression s'arrête à 100%. Comment un objectif peut-il être dépassé et notifié comme dépassé ? Est-ce toujours positif de dépasser un objectif ?

Réponse

Un objectif peut être considéré comme dépassé dès lors que l'impact de ce dépassement est positif et significatif au regard des attentes du manager.

Question 16

Le panneau d'affichage « petites annonces » sur le site de l'Isle d'Abeau n'est plus accessible (fermé à clef). Comment les employés du site peuvent dorénavant proposer leurs petites annonces ?

Réponse

Le panneau d'affichage « petites annonces » a été attribué provisoirement à une nouvelle organisation syndicale.

Dès l'installation d'un nouveau panneau syndical, ce panneau d'affichage sera de nouveau disponible pour les « petites annonces ».

SEPTEMBRE 2012

Question 1

Les salariés ISS-FM se sont vus demander, à partir du 28 août 2012, de signer une attestation sur l'honneur (modèle joint) dont le texte est signé par « la Direction des Ressources Humaines Compétence France ». Ce document a-t-il bien été rédigé par la DRH HP CCF ?

Réponse

Nous confirmons que le document « attestation sur l'honnneur » a bien été rédigé la DRH HP CCF

Question 2

En particulier, le délai de retour du document au 30 août 2012, est-il bien le délai spécifié par HPCCF ?

Réponse

La date de retour demandée par la DRH d'HP CCF est bien celle du 30 août 2012.

Question 3

A quelle date les prestataires se sont-ils vu demander de questionner leurs salariés au sujet de ces attestations ? Nous demandons une liste des prestataires concernés avec la date d'envoi correspondante.

Réponse

A l'issue de la réunion de négociation avec les organisations syndicales du 23 juillet 2012, les employeurs des salariés prestataires ont été interrogés en vue de valider la liste de leurs employés identifiés par la DRH d'HP CCF, dès le retour de cette information les attestations ont été adressées aux salariés prestataires identifiés.

Les salariés prestataires qui ont déclaré souhaiter voter aux élections des représentants du personnel d'HP CCF seront intégrés à la liste électorale qui conformément au protocole sera affichée le 19 septembre 2012

Question 4

Quelle information est communiquée aux salariés prestataires, au sujet des élections à prendre en compte pour répondre aux questions posées, par exemple, élections prudhommales ou professionnelles, date des élections notamment quand les salariés ont été transférés d'une entreprise à l'autre comme c'est le cas pour les salariés du groupe ISS (courrier et nettoyage notamment) ?

Réponse

Le courrier communiqué aux salariés prestataires permet d'identifier la nature des élections professionnelles, Il est précisé dans le courrier qu'il s'agit des élections des délégués du Personnel (DP) et des membres du Comité d'entreprise (CE)

Quant à la date des élections, la date du 16 octobre 2012 est précisée dans l'attestation comme point de référence à l'ancienneté pour l'ectorat et l'égibilité.

Question 5

Quelle information a été donnée en langue étrangère, pour les salariés qui ne s'expriment pas correctement en français ?

Réponse

Le courrier communiqué aux salariés prestataires a été rédigé uniquement en français.

Question 6

Pourquoi certains salariés ISS FM se sont vus remettre le document 5mn avant la fin de leur service avec pour consigne de le rendre immédiatement, et sans aucune explication ? Pourquoi ont-ils dû rendre le document à leur superviseur, alors que le texte prévoit qu'il soit retourné à la DRH HPCCF ?

Réponse

Pour des raisons pratiques, l'entreprise ISS a centralisé l'envoi des attestations de ses salariés.

ISS a ensuite transmis ces attestations à la DRH par scan.

Néanmoins comme cela était prévu dans le texte chaque salarié ISS pouvait aussi envoyer directement son attestation à de la DRH d'HP CCF

Questions 7

Comment les prestataires s'assurent-ils que l'ensemble de leurs salariés ont eu communication du document ? Inversement, comment les salariés prestataires peuvent-ils être sûrs que leur réponse sera bien retournée à la DRH HPCCF, alors qu'il leur est demandé de le rendre à leur superviseur ?

Réponse

La DRH d'HP CCF a fait de nombreuses relances auprès des prestataires pour collecter l'ensemble des réponses, le salarié pouvait aussi comme le prévoit la législation faire directement connaitre son choix auprès d'HP CCF dans le délai impartis

Question 8

Combien de réponses la Direction a-t-elle reçues de prestataires à la date du 30 août ?

Réponse

Cette information n'est pas disponible. La collecte des retours est toujours en cours. Les informations seront intégrées à la liste électorale qui conformément au protocole sera affichée le 19/09/2012

Question 9

A quelle occasion la Direction compte-t-elle informer les organisations syndicales sur les réponses reçues, sachant que selon la Directive DGT 2008-20 , cela aurait dû être fait avant les négociations du protocole électoral :

Circulaire DGT no 20 du 13 novembre 2008 relative à la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

« Avant le début des négociations du protocole préélectoral, l'entreprise utilisatrice interroge, par écrit, les entreprises prestataires qui mettent à disposition des salariés travaillant dans ses locaux afin que ces entreprises, dans un délai compatible avec l'organisation des négociations du protocole préélectoral, lui fournissent la liste des salariés mis à disposition. Ce document doit contenir la liste des salariés qui répondent aux critères de présence dans les locaux et d'ancienneté (plus d'un an pour l'électorat et plus de deux ans pour l'éligibilité aux élections de délégués du personnel).

Il doit porter la mention que le salarié a faite ou non le choix de voter aux élections de l'entreprise utilisatrice. Compte tenu des possibles recours contentieux, il est important que ce choix soit clairement acté par le salarié et son employeur. A défaut d'informations communiquées sur ce point par l'entreprise prestataire, il appartient au salarié mis à disposition, s'il le souhaite, de faire connaître son choix à l'entreprise utilisatrice, dans les délais impartis, compatibles avec la publication des listes électorales. Sur la base des données fournies par le prestataire, l'entreprise utilisatrice fixe le décompte des effectifs et la liste électorale."

Réponse

Nous rappelons que l'information concernant les prestataires a été donnée le 25 juillet 2012 lors des négociations avec les organisations syndicales, ces informations étaient conformes aux obligations données aux employeurs par la circulaire du 13 novembre 2008 citée ci-dessus, en effet :

1) Nous avons Interrogé par écrit nos entreprises prestataires avant le début de nos négociations afin que ces dernières nous fournissent la liste du personnel mis à disposition répondant aux critères de présence et d'ancienneté dans nos locaux

2) Nous avons envoyé des lettres individuelles aux salariés prestataire concernés par l'intermédiaire de leur employeur afin qu'ils nous indiquent leur choix de vote.

3) Malgré nos relances auprès des salariés prestataires, nous sommes encore en phase de collecte des choix des salariés prestataires pour l'établissement de nos listes électorales

Question 10

A la question 8 de juillet 2012, vous avez répondu que « Les visiteurs de la CCI ont été réceptionnées par M. GUILLON (ISS). » Nous comprenons que M. Guillon est sur une liste des personnes non HP habilitées (par leur manager) à accueillir des visiteurs sur le site. Quelle est la personne d'HP qui a habilité M. Guillon à accueillir les visiteurs de la CCI sur le site ?

Réponse

Les habilitations sécurité sont validées par Alexandra Hoffman Regional Security Manager EMEA France, Iberia, Switzerland.

Question 11

Toujours dans la question 8, vous précisez : « La difficulté en effet, repose sur le fait qu'une fois dans les bâtiments, il est difficile de savoir si les personnes sont constamment accompagnées. » La consigne suivante figure sur l'intranet Global Security France : « Tout visiteur doit être identifié et escorté en permanence par un employé HP. » Nous confirmez-vous qu'en pratique, cette consigne ne peut pas être appliquée par le personnel ? Si oui, merci de la retirer de l'url http://intranet.hp.com/cass/ww/security/emea/france/Pages/France_FR.aspx et de tous les documents où elle pourrait figurer.

Réponse

Alexandra Hoffman Regional Security Manager EMEA France, Iberia, Switzerland a rappelé par mail aux personnes concernées les consignes de sécurité à respecter pour l'accueil des visiteurs.

Cette procédure de sécurité reste applicable et doit être respectée.

Question 12

En questions complémentaires, merci de nous indiquer, pour les congés paternité :

- Si les indemnités journalières

- Si le maintien de salaire par HP

Entrent en ligne de compte du salaire annuel auquel s'appliquent :

1. 1)Le VPB et autres primes au mérite
2. 2)La participation française

Nous souhaiterions également savoir pourquoi HP ne pratique pas la subrogation pour ce type d'indemnités journalières

Réponse

Durant le congé paternité il n'y a pas de maintien de salaire par HP

La rubrique de paie 1080 : « IJSS PATERNITE » n'entre pas dans l'accumulateur du VPB, ni dans celui de la participation française

Rappel des conditions d'ouverture des droits de pour congés de paternité

Pour avoir droit aux indemnités journalières pendant son congé paternité, un salarié doit justifier de 10 mois d'immatriculation, en tant qu'assuré social, à la date de début de son congé paternité.
Il doit également justifier :

- Avoir travaillé au moins 200 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant le début de son congé paternité, ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois le montant du SMIC horaire au cours des 6 mois civils précédant le début de son congé paternité.

- Ou, à défaut, en cas d'activité à caractère saisonnier ou discontinu, avoir travaillé au moins 800 heures ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2 030 fois le montant du SMIC horaire, au cours des 12 mois civils ou des 365 jours précédant le début de son congé paternité.

Calcul et montant de l'indemnité journalière

L'indemnité journalière versée pendant le congé paternité est calculée de la même façon que l'indemnité journalière versée pendant le congé maternité.

Elle est égale au gain journalier de base, calculé sur la moyenne des salaires (= salaires soumis à cotisations, pris en compte dans la limite du plafond de la sécurité sociale en vigueur au 1er janvier de l'année en cours, et diminués du montant des cotisations salariales obligatoires à caractère légal et conventionnel et de la CSG) des 3 mois qui précèdent le congé paternité, ou des 12 mois en cas d'activité saisonnière ou discontinue.

Montant maximum de l'indemnité journalière versée pendant le congé paternité au 01/01/2012 :

- 78,39 € par jour dans les départements de la Moselle (57), du Bas-Rhin (67) et du Haut-Rhin (68).
- 80,04 € par jour dans les autres départements.

Question 13

Quand les salariés auront l'information si leur poste est supprimé dans le cadre du PSE en cours ? Quand le CE sera-t-il informé et consulté sur le livre 2 ?

Réponse

Un accord de méthode précise le calendrier social d'information/consultations des instances représentatives du personnel (Comité de Groupe, Comité d'Entreprise, CHSCT) ainsi que le calendrier des négociations avec les organisations syndicales, Cet accord de méthode est consultable par les délégués du personnel.

Question 14

Dans le cadre du PDE d'HP, quelles sont les réductions que les employés peuvent avoir sur les transports en commun ? Train, Bus VFD, Tram…
Comment procède t on pour activer cette réduction sur l'année qui vient ?

Réponse

Il n'y a pas d'autres réductions que celles prévues par la participation financière employeur aux abonnements des transports publics, les modalités de remboursement de 50% des abonnements de transport en commun et sur les abonnements de location de vélos sont décrites sur le site du service paye :

http://intranet.hp.com/country/France/Finance/Payroll/Pages/ToolsForms.aspx

Question 15

Pourquoi n'y a-t-il presqu'aucun fruit et produit bio proposés à la cafeteria ?
Est-ce possible de l'instaurer ?

Réponse

Cette question sera mise à l'ordre du jour de la prochaine commission de suivi de la cafétéria !

Question 16

A propos des « 5 jours de maintien de salaire aux pompiers volontaires en formation ».

Quelles sont les modalités pratiques à ce sujet ? Est-ce basé sur un code TAL ou autre ?

Réponse

Il existe dans Tal un code de formation générique (TRNG) Lorsque l'employé utilisera ce code, il devra mettre dans l'onglet commentaire « Formation pompier volontaire ».

Les justificatifs de formation seront gérés au niveau RH ; comme pour les événements familiaux, une copie du document justifiant de la formation pompier volontaire devra être envoyée à HR Operations France – CC16 – Grenoble.

Question 17

Suite à la communication RH du 20 juin et à la réponse à la question 19 DP de juillet qui parle d'une période du 1er mai au 31 octobre et non 1 er juin, pouvez vous

confirmer la période concernée et les raisons de l'obligation de 15 jours?

Dire sur quoi s'appuie cette règle (d'où vient-elle, pourquoi perd-on des jours)?

Rappel de la communication RH du 20 juin :

du 1er Juin au 31 Octobre 2012	Congés payés	15	Manuelle code <VAC>	Obligation de prise de 15 jours de congés payés pendant cette période, dont 10 jours consécutifs	Les jours non pris pen

A ce titre, nous vous rappelons que chaque employé(e) a l'obligation (sous réserve de droits acquis) de prendre au moins 3 semaines de congés payés (soit 15 jours) entre le 1er juin et le 31 octobre. Les salariés, qui au 31 octobre n'auront pas pris effectivement ce minimum,

ne pourront plus prétendre à ces jours non utilisés.

Réponse

La prise des jours congés payés a fait l'objet du parcours social d'information/consultation du Comité d'entreprise, à ce titre le salarié doit prendre ses jours de congés payés dans la période de référence donnée. La période de référence est le 1er juin au 31 octobre 2012.

Le salarié ne peut pas renoncer volontairement à partir en vacances dans la période stipulée par l'employeur.

Les jours qui n'ont pas été pris durant la période de congés payés sont perdus et ne donnent pas lieu au versement d'une compensation financière.

Question 18

DIF et manager étranger

J'ai fait une première demande de DIF validée par mon supérieur hiérarchique français HPCCF et par les RH France CCF. La demande d'achat est effectuée dans l'outil SmartBuy. Mon N+2 étranger refuse systématiquement toute demande de DIF SmartBuy car trop chère pour sa BU. Cette demande a donc été refusée dans ce système.

J'effectue donc une seconde demande de DIF plusieurs mois après et mon manager français me prévient qu'il la valide mais que le manager étranger décisionnaire va à nouveau refuser de la payer.

Que faire pour que ma demande soit acceptée ?

Je tiens à rappeler que le DIF répond à des obligations légales françaises et qu'il est un peu fort de café qu'elle soit retoquée par un manager qui ne veut rien entendre aux spécificités locales.

Je demande que les RH français aient un budget DIF français afin que les salariés français dans mon cas avec manager étranger puissent exercer leur droit à la formation.

Réponse

Sylvie Faissolle RRH en charge de la gestion des DIF est intervenue auprès de ce manager, la demande de formation DIF a été acceptée

Le département formation Un nouveau process DIF est en cours de finalisation ;ce process devra nous permettre d'éviter ce type de situation.

Question 19

Entretien d'évaluation annuel

Avant d'évaluer l'aptitude professionnelle de ses salariés, l'employeur doit les informer des techniques et des méthodes utilisées (Code du travail, art. L. 1222-3).
La Direction d'HP a-t-elle communiqué aux salariés la liste des critères d'évaluation utilisés par les managers dans le cadre des évaluations annuelles, et quand ?

Réponse

Le manager comme le managé retrouvent toutes les infos liées à gestion de la performance sous l'intranet Grow @hp Resource Center sous la rubrique performance :
http://hrcms01.atl.hp.com:6287/public/supporting_files/import/en_US/PM_your_performance.html

Nous organisons un module destiné aux managers, en face à face, d'une journée délivrée en français par les HR Généraliste qui reprend ces concepts.

Question 20

Entretien d'évaluation annuel
Avant d'évaluer l'aptitude professionnelle de ses salariés, l'employeur doit les informer des techniques et des méthodes utilisées (Code du travail, art. L. 1222-3).

La direction d'HP a-t-elle communiqué récemment et quand, sur les outils utilisés dans le cadre des évaluations annuelles ?

Réponse

L'outil utilisé pour la gestion de la performance est l'outil Performance2Win. Cet outil est utilisé depuis un certain nombre d'années et aucun changement d'outil n'a été introduit.

http://intranet.hp.com/country/France/RH/Pages/home.aspx

L'entretien indviduel et l'outil Performance2Win permettent de répondre à l'adaptation du salarié quant à l'evoulution de sonr emploi.

Question 21

Entretien d'évaluation annuel
Avant d'évaluer l'aptitude professionnelle de ses salariés, l'employeur doit les informer des techniques et des méthodes utilisées (Code du travail, art. L. 1222-3).
Comment la direction d'HP en France encadre t'elle le recours aux enquêtes internes (« feedback survey ») ?

Réponse

L'ensemble du processus du feedback, les principes et les points clés est également décrit dans le support fait aux managers évoqué ci-dessus. Le feedback est le partage d'observations sur la performance liée au travail et sur les comportements liées au travail, utilisée comme une base d'amélioration. Il n'est en aucun cas un jugement portée sur la personne. Il s'effectue auprès des clients du collaborateur, internes et externes.

Question 22

Merrill Lynch

Des employés ont reçu ce document de Merrill Lynch.

Que doivent faire les salaries avec ce document?

Nous demandons une traduction en français

Réponse

Le document avec les explications en français a été transmis aux délégués du personnel

Question 23

Salaire

A) Plan d'achat d'action :

Est-il normal que sur la paye du mois d'août il n'y ait pas eu de retenu sur salaire dans le cadre du plan employé d'achat d'action ?

Compte épargne temps :

B)Est-il normal qu'une demande de paiement de jours épargnés faite en juillet et imputée sur tout début août ne soit pas versée sur la paye du mois d'août ?

Réponse

A) les salariés concernés ont reçus un mail le 24 Août pour les prévenir de cet incident technique

B) Oui, c'est normal. L'important n'est pas le moment où on fait la demande, mais la date sur laquelle la demande est faite. La règle « le traitement des données du mois M se retrouve sur le bulletin de salaire du mois M+1 » dépend toujours de la date sur laquelle les données sont entrées. Même entrées en juillet, les données du mois d'août seront sur le bulletin de septembre.

Question 24

Télétravailleurs :

Quelle est la procédure pour commander des consommables, par exemple des cartouches d'encre pour une imprimante HP, dans le cadre du télétravail ?

Cette procédure dépend elle du statut du télétravailleur ? (À la demande d'HP, de l'employé, dans le cadre de l'accord handicapé, autres …)

Quelle est la procédure pour un télétravailleur pour commander du matériel nécessaire à son travail à la maison ?

Imprimante, fauteuil ergonomique, écran de grande taille, mobilier, etc. …

Réponse

Comme le prévoit l'accord Télétravail, les modalités de prise en charge par HPdes frais relatifs au télétravail se font en fonction l'initiative du recours au Télétravail

A) Télétravail temps partiel à la demande explicite d'un employé

- Uniquement le remboursement des frais d'internet (ADSL et téléphonie) à hauteur de 40 € maximum par mois.

Il n’y a pas de prise en charge par HP CCF des consommables.

B) Télétravail temps partiel à la demande explicite d’HP CCF

-aide à l’installation en matériel (bureau, fauteuil ergonomique, diagnostic électrique, téléphone et casque adapté, imprimante, rehausseur d’écran ou écran plat, clavier, souris, webcam…) à hauteur de 500 € maximum pour un télétravail à hauteur de 2 ou 3 jours par semaine, 750 € pour un télétravail à hauteur de 4 jours par semaine.

- du remboursement des frais d’internet (ADSL et téléphonie) à hauteur de 40 € maximum par mois

Les demandes de remboursement et les justificatifs des dépenses sont à envoyés à la DRH (Marie Pierre Belingard)

Aout 2012

IT – téléphonie fixe :

Voir mail en pièce jointe envoyé pat Get IT le 15 Juin 2012 .

Question 1 :

Ce mail concerne les conditions de travail. Pourquoi n’a-t-il pas été traduit en Français ?

Réponse

Ce message Get IT @hp a été envoyé en anglais directement par Get IT @hp Corporate aux employés d’un certain nombre de sites utilisant la téléphonie Call-Center, dont les Ulis.

Question 2:

Quelle est la population concernée par ces changements ?

Remarque : Le délai entre l’envoi du mail et la date de changement était court pour que tous les employés concernés puissent prendre leurs dispositions.

Réponse

Tous les employés dessites utilisant la téléphonie Call Center ont reçu le message mais seules les personnes utilisant la téléphonie AUH (call center) étaient concernées .

Le message concernait en fait environ 30 personnes aux Ulis.

A réception de ce message anglais et peu compréhensible par les employés, Anita Chenet manager IT a fait renvoyer une communication supplémentaire en français aux personnes concernées , par l’intermédiaire de leur manager.

Ce message est passé inaperçu pour la majorité des autres employés ou et ne prêtait pas à conséquence de toute façon (les personnes qui en auraient tenu compte ont , au mieux , vidé leur messagerie vocale).

Afin d’ éviter d’ajouter de la confusion à un message Get IT @hp Corporate en anglais et confus, le manager IT a préféré ne pas faire renvoyer de correctif à tous les employés.

Question 3 :

Quels sont les critères de suppression des boites vocales d’un salarié toujours en activité ?

Réponse

Une boîte vocale est supprimée au bout de 60 jours de non-activité.

Question 4 :

Lorsqu'une boite vocale est supprimée, quelle est la procédure pour la réactiver (Procédure en Français svp !) ?

Réponse

Lorsqu'une boite vocale est supprimée la procédure pour la réactiver est la suivante:

Choisir le Langage si vous n'avez pas Get IT en Français :

Puis :

Dans le champs de recherche, tapez un mot clef « boîte « ou « boîte vocale » etc…

IT – Téléphonie mobile :

Un manager étranger a demandé verbalement à un de ces collaborateurs basé en France de rendre son téléphone portable invoquant comme justification que cela aidera HP à préserver des emplois !!!

Question 5 :

Est-ce une partie de la nouvelle politique HP pour la sauvegarde des emplois en France ?

Réponse

Il appartient aux managers de vérifier que les membres de leurs équipes ont toujours besoin d'un téléphone mobile; Cela fait partie de la politique standard d'optimisation des coûts pour la compagnie.

Question 6 :

Pouvez rappeler la politique d'éligibilité pour un téléphone mobile ?

Réponse

les critères généraux d'attribution d'un téléphone mobile sont les suivants:

1. Vous travaillez à l'extérieur d'HP pour des raisons business ou êtes en voyage pour HP et vous avez besoin d'être joint ou bien d'être appelé plus de 10heures par mois.
   ou
2. Vous êtes un employé qui doit garantir un temps de réponse, associé à un contrat client
3. ou
4. Vous êtes un Directeur HP ou plus
5. ou
   Vous n'êtes pas sur un site HP et ne travaillez pas de chez vous

Ensuite, dans tous les cas, il faut deux niveaux d'approbation du management qui juge si le besoin est justifié et si la solution téléphonie mobile est appropriée.

Question 7 :

Un salarié travaillant en horaires décalés est-il éligible à un téléphone mobile ?

Réponse

Le salarié qui travaille en horaires décalés doit satisfaire aux critères généraux d'attribution d'un téléphone mobile, le travail en horaires décalés ne justifie pas à lui seul l'attribution d'un téléphone mobile.

EEM

En France la carte American Express corporate n'est pas obligatoire.

Hors, EEM impose d'utiliser cette carte pour les hôtels et voiture de location.

Si cela n'est pas fait, les remboursements passent systématiquement en exception et en approbations actives.

Question 8 :

Pourquoi les règles Françaises ne sont pas prises en compte dans EEM afin de respecter le caractère non obligatoire d'utilisation de la carte corporate en France ?

Réponse

Les process d'approbations actives des frais de remboursements d'hôtel et de voiture de location ne pourront pas être modifiés sans la validation de la Corporation.

Une demande sera faite pour cette action soit réalisée.

Retour sur les questions des mois précédents :

Mois de Juin - Question 16 – Revue de salaire

Rappel de la question et réponse formulée en Juin :

Un manager étranger d'un employé Français avait confirmé à son collaborateur qu'il aurait une augmentation de salaire lors des dernières révisions salariales mises en place en Février dernier. Le manager avait expliqué au collaborateur que cela se ferait automatiquement. A ce jour l'employé n'a rien eu. Il en a fait part à son manager qui a escaladé le problème à Philippe Russo. Message resté semble t'il sans réponses d'après l'employé.

Question 16 :

Peut-on s'assurer qu'une réponse sera donnée à cet employé et à son manager ?

Réponse :

Une réponse DRH sera donnée au manager de ce salarié.

Question 9 :

A ce jour le manager de l'employé Français n'a toujours pas été contacté par les RH.

Quand cela sera-t-il fait ?

Réponse

Le département Total Rewards va envoyer (fin Août) la procédure « off cyle » au manager concerné

Question 10

Une fois les actions annuellement transférées de Merrill vers BT, les droits de garde de BT s'appliquent et ils sont prohibitifs. La mauvaise volonté administrative et des frais « dissuasifs » empêchent les transferts vers une autre banque.

Quelle possibilité existe d'informer Merrill que l'on veut transférer les actions acquises vers une autre banque que BT (exemple Boursorama, Fortuneo etc…) et quel est le process ?

Réponse

Dans le cadre du processus défini entre la Corporation et les entités d'HP en France, il n'existe pas de possibilité de transfert des actions vers un autre établissement que la Banque Transatlantique.

En fait, cela correspond à une obligation de retraitement fiscal (pour HP et pour l'employé) de ces actions.

Il y a eu, par le passé, des cas d'évasion fiscale. Et centraliser les opérations via la BT est le seul moyen que nous avons d'assurer la conformité de nos plans auprès du fisc.

Au demeurant, la BT est vraiment spécialisée dans ces questions d'actionnariat salarié pour les groupes internationaux anglo-saxons.

Il vrai également, que pour des petits porteurs les tarifs sont un peu dissuasifs – la BT est plutôt adaptée à un public de dirigeants.

<u>Question 11</u>

Au sujet des jours de congé d'été vous n'avez pas répondu concernant les forfaits jours à temps partiel. Est-ce que par exemple, pour un temps partiel à 90%, la règle des 10 jours consécutifs ne devient pas 9 jours ?
L'esprit de ces règles n'est il pas avant tout de garantir aux salariés 2 semaines de vacances complètes ?

Réponse

Nous rappelons que les salariés travaillant à temps partiel quelque soit leur type d'organisation du temps de travail (horaire/ forfait) ne doivent pas être lèsés quant aux règles d'attribution et de prise de congés payés.

La prise de deux semaines de vacances consécutives doit leur être accordée.

Exemple:

Un employé à temps plein posera 10 jours sur deux semaines, un employé à 90% posera 9 jours, un employé à 80% posera 8 jours sur deux semaines, etc.

<u>Question 12</u>

Y a-t-il un changement sur l'usage des téléphones mobiles en France ? Quelles répercussions ce message peut il avoir sur les employés français ?

From: Shane, Richard (Finance, ES WW ITO Delivery)
Sent: Wednesday, August 01, 2012 2:48 PM
To: Battaglia, Carrie
Cc: McHugh, Mary (WW ITO Delivery); Worley, Robert; Flores, Laura (WW ITO Finance)
Subject: Mobility Devices Expenses - Due 8/15 -- GSD

As we continue to tighten our belts, we (along with the entire company) are looking at mobility spending. We have 37,000 mobile devices in ITO Portfolio and Delivery (some teams have more devices than people). We

spend tens of millions of dollars on mobility devices in ITO. We are looking to drive considerable savings in this area.

We need you and your teams to go through the attached data for your team, identify devices to KEEP or REMOVE for each employee, and the reason for the employees to retain either (or both) of their cell phones or data cards. The criteria for employees having a company funded cell phone and/or data card is listed below.

Action

1. 1.Mark each of your employees as KEEP or REMOVE in column C
2. 2.Specify the reason to retain the mobility device in column D
3. 3.If the reason is “Guaranteed Response Time Specified in Customer Contract”, list the customer account in ColumnIf for multiple customers, just list the largest.
4. 4.If the reason to retain is “Other”, explain why in column F
5. 5.Write the last name of the VP who has approved for any mobility device that is retained in column G
6. 6.Save and send back by **August 15th**

<u>Criteria for a Cell Phone</u>

- You work outside of an HP office and/or home office on HP business and you need to be reached or need to make calls for business purposes more than 10 hours a month
- Your job requires connectivity more than 10 hours a month while traveling on HP business
- You are an employee requiring Guarantee Response Time associated with a Customer Contract
- You are an HP Director or above
- You do not have an HP office or a home office (for example, you work in a customer site)
- You are an ADE

<u>Criteria for a Data Card</u>

- You work outside of an HP office and/or home office on HP business and you need connectivity for business purposes more than 10 hours a month
- Your job requires connectivity more than 10 hours a month while traveling on HP business
- You are an HP Director or above
- You do not have an HP office or a home office (for example, you work in a customer site)

a. ○Mobile data services for use at an employee’s home do not qualify as an approved requirement.

<u>If you are eligible, you will:</u>

- need approval from a Vice President or above to receive service
- be allowed only one voice service (group devices will be supported for teams that are on call or rotate support)
- be allowed only one mobile data service (group devices will be supported for teams that are on call or rotate support)

Réponse

Il n’y a pas de changement de politique, pour plus d’information l’adresse du site est la suivante: http://intranet.hp.com/HPIT/GetIT/remote-policy/Pages/ITGlobalConnectivityPolicy.aspx

La volonté du management est de vérifier la bonne application de cette politique par rapport à l’ensemble des abonnements Voix et Données existants.

<u>Question 13</u>

Suite à la question 20 DP HP CCF de juillet au sujet des équipes marketing, elle concernait aussi les employés marketing des équipes centrales (EMEA) ayant des contrats français et ne reportant pas à l’équipe France. La réponse de Pascale ne prend pas en compte ces équipes puisque elles ne sont pas sous sa responsabilité.

Pouvez vous vous engager qu’il y aura une information préalable et complète en CE avec tout changement effectif ?

Est-ce qu'il y a des changements à attendre au sujet de PPS n'étant pas sous la hiérarchie de Pascale Dumas ?

Réponse

Si des changements importants doivent intervenir dans ces organisations, le parcours social d'information/consultation du CE HP CCF sera effectué au préalable.

Question 14

Impact d'un temps partiel sur la retraite

Suite la réponse de la Question 28 d'avril 2012 :
- Question: Pouvez-vous expliquer aux salariées sortant de congé maternité ou de congé sabbatique, quel est l'impact d'un retour à temps partiel (retour à 80%, puis à 60% puis à 50%) sur leur retraite à tous les niveaux : retraite de base, retraite complémentaire ?
- Réponse du mois d'avril : Nous avons demandé une étude à notre conseil, cette étude sera transmise aux délégués du personnel.

Pouvez-vous nous transmettre les résultats de cette étude ?

Réponse

Les résultats de l'enquête ont été transmis aux délégués du personnel au mois de juin

Question 15

Passage à temps partiel et impact sur les cotisations

Relance suite à la réponse de la Question 29 d'avril 2012:
- Question : Il est possible pour certaines salariées ne souhaitant pas être pénalisée par une reprise à temps partiel, du point de vue des cotisations retraite, de "sur-cotiser" à titre individuel et en accord avec l'entreprise. Est-ce le cas chez HP ? Si oui, à quelles conditions ?
- Réponse du mois d'Avril : Cette possibilité n'est pas actuellement offerte aux salariés, les résultats de l'étude que nous avons demandé à notre conseil nous permettrons de nous prononcer sur la mise en place de ce principe de cotisations pour les salariés travaillant à temps partiel.

Pouvez-vous partager les résultats de cette étude et nous expliquer comment HP souhaite répondre à cette demande et mettre en place ce principe de cotisation ?

Réponse

les résultats de l'étude seront donnés aux organisations syndicales lors des prochaines réunions NAO

Juillet 2012

Question 1

Les salariés ISS du nettoyage étaient autrefois référencés dans l'annuaire HP sous le code « non rev gener outsourced cntr ». Depuis qu'ils ont été regroupés avec les salariés du courrier dans la filiale ISS –Facility Management, ils apparaissent avec la codification « site services OSS ». Quelle est la différence entre ces deux codifications budgétaires ?

Réponse

IL n'y a aucun impact budgétaire, avec les nouvelles procédure Global Security tous les contractants ayant un badge photo doivent être enregistrés dans People Finder

Le code site service OSS est le code à utiliser pour tout prestataire Global Real Estate

Question 2

Quel est l'impact de ce changement de codification sur les salariés concernés ?

Réponse

Nous confirmons que le changement de codification n'a aucun impact pour les salariés concernés.

Question 3

Les conditions de travail des employés du nettoyage en salle d'hôtes du site de Grenoble, bâtiment 3, sont difficiles en ce moment du fait que la climatisation semble coupée passée 16h, alors que le ménage est fait après 18h. La température est incompatible avec le travail physique que constitue le nettoyage. Nous demandons que la climatisation soit maintenue dans ces locaux jusqu'à 21h.

Réponse

Frédéric Drevot a demandé à ISS de voir s'il ne pouvait pas modifier les heures d'intervention dans cette zone qui est libre à partir de 14H00.

Question 4

Nous demandons pourquoi l'accident du travail du 13 mars, survenu sur le site HP d'Eybens à Rachel Bakouboula, n'a pas fait l'objet d'une information du CHSCT HP Grenoble, alors que d'autres accidents survenus à d'autres salariés de la même société ont été signalés au CHSCT.

Réponse

L'AT survenu le 13 Mars 2012 a fait l'objet d'une analyse transmise à l'employeur de l'époque (ISS Propreté, filiale d'ISS Facility Services). Mais il est vrai qu'ISS FM n'a pas eu de retour et n'a pu donc informé HP de cet accident.

Un flash info a été transmis à l'ensemble des prestataires pour rappeler les consignes à suivre en cas d'accident de travail et c'est cette procédure qui est appliquée.

L''analyse effectuée par ISS Propreté, le flash info envoyé à l'ensemble des prestataires et la déclaration d'accident seront transmis aux délégués du Personnel et au CHSCT

Question 5

Le 14 juin, nous t'avons écrit pour te signaler les manœuvres d'intimidation dont fait l'objet notre déléguée Rachel Bakouboula de part la hiérarchie de la société sous-traitante ISS Facility Management qui l'emploie. Ces manœuvres continuent. Par exemple la chef d'équipe a déclaré avoir espionné Rachel en se cachant dans les bureaux partagés, à la suite de quoi elle lui a reproché d'avoir effectué des photocopies d'un document qui se trouve être un guide juridique édité par la CGT, et dont Rachel avait besoin en tant que DP. Malgré ces explications, Rachel a quand même été convoquée oralement, quelques jours plus tard, à un entretien dans les bureaux d'ISS à Eybens, en présence de sa chef d'équipe et de son chef de site, pour redonner les mêmes explications. Avant cela, l'ancienne filiale qui l'employait – avec le même encadrement-, ISS nettoyage, avait tardé à déclarer son accident du travail de mars 2012 à la CPAM, ce qui a induit pour Rachel, un délai anormal de reconnaissance de son accident du travail et des échanges multiples avec la Caisse. Pour finir, le médecin du travail, afin de pallier les conséquences de l'accident du travail, a préconisé dans sa fiche d'aptitude du 10 juillet, une adaptation du poste. ISS refuse de suivre les préconisations de la fiche d'aptitude. Nous demandons que cette attitude, qui nous parait relever du harcèlement moral, cesse immédiatement.

Réponse

La société ISS nettoyage est un prestataire de services, nous ne pouvons pas interférer dans la gestion de leurs salariés, néanmoins le manager GRE a fait part de notre sensibilité dans les résolutions de type de situation.

Question 6

Quand la Direction compte-t-elle accorder l'égalité de congés pour événements familiaux entre les personnes mariées et les pacsées comme indiqué au PV de désaccord des NAO ?

Réponse

Nous n'avons toujours pas eu de validation de la Corporate

Question 7

Nous demandons que les salariés qui se sont vus supprimer des congés payés entre le 31 mai et le 1er juin, soient avertis par courrier postal envoyé au domicile que s'ils ont été en maladie pendant l'année allant du 1er juin 2011 au 31 mai 2012, ils peuvent demander à ce que les jours de congés perdus soient recrédités.

Réponse

La mise à jour des compteurs de congés ne sera pas formalisée par courrier, les salariés ont accès via l'outil Tal à leurs compteurs de congés payés, les équipes Tal et RRH peuvent répondre au demandes du salariés .

Pour les absences de longue durée, la situation individuelle de chaque salarié est étudie à son retour

Question 8

Nous demandons quelle suite a été donnée à l'alerte intrusion suivante : « mardi 26 juin 2012 12:46
To: Chefsecurity Gre
Subject: Alerte intrusion HP Eybens

Bonjour,

Je vous signale avoir vu ce jour un visiteur qui portait un badge au nom de Jean-Michel Dolle, CCI. Ce badge ne comportait pas de nom d'accompagnateur HP, ce qui m'a paru anormal. Ce monsieur, qui se trouvait devant l'entrée de la cafétéria, n'était pas accompagné d'un employé HP, il était seul. Je lui ai demandé qui l'accompagnait, et il m'a dit qu'il était accompagné de deux stagiaires de la CCI, qu'il m'a montrées, un peu plus loin. Ces personnes n'étaient pas non plus accompagnées d'un salarié HP. J'ai demandé à M. Dolle quel était l'employé HP qui l'avait fait entrer, et il m'a dit ne pas connaître son nom. Il m'a dit qu'il s'agissait du « facility manager ». Je lui ai demandé qui lui avait donné rendez-vous et il m'a dit que ce n'était pas lui qui avait pris rendez-vous chez HP à la CCI, et donc, ne pas avoir aucun nom d'interlocuteur chez HP.

Je vous signale donc cette intrusion qui ne me parait pas conforme aux règles de sécurité HP.

Réponse

Tous les visiteurs sont réceptionnés à l'accueil par une personne habilitée.

Les 2 stagiaires de CCI ont été réceptionnées par M. GUILLON (ISS) lors de leur arrivée.

M. DOLLE est arrivée un peu plus tard, est a également été réceptionné par M. GUILLON.

Une liste des personnes non HP habilitées (par leur manager) à accueillir des visiteurs a été établi sur le site.

La difficulté en effet, repose sur le fait qu'une fois dans les bâtiments, il est difficile de savoir si les personnes sont constamment accompagnées.

Alexandra Hoffmann la Responsable du Département Sécurité va faire un email à M. Guillon et à son manager

Question 9

Le guide de saisie time & labor placé sur l'intranet HP mentionne en page 21 : Arrêt maladie avec certificat médical - Menu "données quotidiennes" : J'accède à l'écran *Jour* de la journée concernée ; Je sélectionne le code *SCKCT* ("Maladie avec certif. méd.") ; Je valide la valeur par défaut et clique sur "*Enregistrer*" *OU*Menu "saisie date à date" : Je saisis une date de début et une date de fin ; Je sélectionne le code *SCKCT* ("Maladie avec certif. méd.") ; Je clique sur *"Entrée"* ou *"Enregistrer"* .

Nous demandons qu'il soit mis fin à ce processus qui en pratique, ne peut pas être respecté. En effet, nous constatons que les arrêts de travail transmis à l'infirmerie font bien l'objet d'un traitement en paie, mais pas dans Time&Labor ; que ce processus crée des conflits entre salarié et manageurs, les manageurs reprochant au salarié, à leur retour, de n'avoir pas suivi la procédure ; or, passé le 4 du mois suivant, il n'est plus possible au salarié de saisir son absence.

Réponse

La régularisation au retour de l'employé est une chose relativement courante : l'employé envoie une demande à l'équipe Tal, pour mise à jour de Time and Labor, avec la date de début et la date de fin, en mettant en général le manager en copie, et la mise à jour est alors faite.

Un message sera mis sur l'intranet, expliquant simplement qu'au retour de l'employé, si celui-ci ne peut pas directement faire la modification dans Tal, il peut envoyer un message à la boite générique de TaL pour une mise à jour, en mettant le manager en copie.

Question 10

Benoit Fagart nous informe qu'une personne change de poste, avec une réduction de ses responsabilités :

"**From:** Fagart, Benoit
Sent: Monday, 25 June, 2012 6:34 PM
To: Barry, Jacques; Boyd, Phil; Desmiers, Alain; Massiera, Serge; Plumpton, Adam; Ribas, Xavier; Schmitz, Volker; Thionet, Francois; Winkel, Heinz (EMEA PPS Printer SC Ops); Winter, Bert de
Cc: Santacreu, Laura; Vachon, Pascale (PPS EMEA Organization)
Subject: FW: Announcement

Guys,

Official announcement that we will have a new HR support: Laura Santacreu.

Laura is Spanish, worked from Barcelona. I met with her last week, she is well qualified to support us.

Welcome Laura to the world of Supply Chain.

P , I can only say that we will miss you a lot. You supported us with success for many years.

We wish you the best with your new (reduced) challenges.

Benoit"

Ce message a été « cascadé » largement dans les équipes. Nous sommes surpris qu'un manager puisse faire état publiquement de la réduction des responsabilités d'une salariée.

Réponse

Le manager parlait d'une réduction en terme de périmètre d'organisation mais pas en terme de responsabilité opérationnelle.

Question 11

Nous constatons la suppression en France du poste précédemment tenu par Pascale Vachon, dans la mesure où celle-ci est remplacée par Laura Santacreu, basée en Espagne. Cette suppression de poste a-t-elle fait l'objet d'une information du comité d'Entreprise ?

Réponse

Une revue des effectifs sera faite lors d'une prochaine réunion du Comité d'Entreprise

Question 12

Nous demandons qu'un poste de RH basée en France soit dédié aux équipes PPS de Grenoble.

Réponse

Les équipes RRH de Maurice Scheid assurent cette fonction et sont localisées à Grenoble

Question 13

Nous demandons ce qu'est devenu le poste de Grégoire Lebel, qui a quitté HPCCF pour un poste chez HP à Houston. Est-il remplacé ou son poste a-t-il été supprimé ?

Réponse

Une revue des effectifs sera faite lors d'une prochaine réunion du Comité d'Entreprise

Question 14

Nous demandons ce qu'est devenu le poste de Ben Small, qui a quitté HPCCF. Est-il remplacé ou son poste a-t-il été supprimé ?

Réponse

Une revue des effectifs sera faite lors d'une prochaine réunion du Comité d'Entreprise

Question 15

Nous demandons ce qu'est devenu le poste de Nassim Idir, qui a quitté HPCCF. Est-il remplacé ou son poste a-t-il été supprimé ?

Réponse

Une revue des effectifs sera faite lors d'une prochaine réunion du Comité d'Entreprise

Question 16

Nous demandons où nous pouvons consulter la politique de passage cadre HP, qui pendant plusieurs années était visible sur l'intranet dans la rubrique « staffing ».

Dans la Newsletter Université HP - Été 2012 du 9 juillet 2012, est présenté un stage intitulé : « ***Team leader: Développer ses compétences en leadership pour renforcer son impact***

Aider les 'team leaders' à acquérir les attitudes et comportements qui leur permettent de manager et impliquer sans lien hiérarchique.
« Nous demandons la fiche métier de l'emploi de team leader. Nous demandons combien il y a de team leaders sur HPCCF.

Réponse

Pour le passage cadre une présentation est disponible sur le portail HP / Careers / Formation

http://hrcms01.atl.hp.com:6710/public/supporting_files/import/fr_FR/powerpoint_import_0005.ppt

Question 17

Nous demandons que la traduction française du métier Material & Distribution Mgr I soit modifiée. Actuellement, le titre français correspondant serait : SPECIALISTE GESTION DES STOCKS. Des salariés se sont plaints de cette appellation qui relève plutôt du domaine de la manutention et de la logistique, que de la planification de la demande et des achats.

Réponse

Ce point a été remonté au département Total Rewards pour l'étude de l'adaptation du libellé de poste

Question 18

Nous demandons que les avenants contractuels de changement de titre de métier soient accompagnés de la fiche descriptive de métier en français.

Réponse

Ce point a été remonté au département Total Rewards pour étude de la faisabilité de cette demande

Question 19

Congés d'été ; Un employé veut prendre 2 semaines de congés, du 6 au 17 Aout inclus; ce qui ferait 10 jours consécutifs (cf. la règle 3 semaines dont au moins 2semaines consécutives).

Problème : le 15 Aout (inclus dans cette période) est un jour férie.

Faut il ajouter un jour avant (ou après) pour satisfaire la règle ou plutôt choisir une période « sans jour férié » ?
Si au final on pose 15 jours de vacances entre le 1 er juin et le 31 octobre, est ce que l'esprit est respecté malgré ces 2 semaines consécutives incluant 1 jour férié et représentant seulement 9 jours de posé ?

Réponse

Les salariés doivent prendre 15 jours ouvrés de congés payés entre le 1er Mai 2012 et le 31 octobre 2012 dont 10 jours de congés consécutifs. Bien que nous pouvons accepter exceptionnellement que le mercredi 15 août 2012 jour férié non travaillé dans l'entreprise soit pris en compte dans la prise des 10 jours consécutifs d'absence, le mercredi 15 août 2012 n'étant pas décompté comme jour de congé payé un jour de congé payé supplémentaire devra être pris en remplacement de ce jour férié.

Nous confirmons par ailleurs que dans tous les cas les salariés doivent respecter la règle de prise de 15 jours de congés payés entre le 1er Mai et le 31 octobre 2012.

Question 20

Dans le cadre de la réorganisation des équipes PPS Marketing, suite a regroupement des BU PSG et PPS, les employés ne sont pas clairement informes du process de distribution ou de choix des postes qui seront disponibles et accessibles par rapport a leur emploi et compétences actuels en France. Serait-il possible de savoir quel est le process de sélection (management) ou de choix (employés) sur ceux-ci ?

Réponse

Pascale Dumas est très étonnée par la question relative aux équipes Marketing, sachant que Sabine Turkieltaub, Manager Marketing au sein de PPS a rencontré chacun/chacune des collaborateurs/collaboratrices actuellement en poste au sein des marketings respectifs (IPG/PSG). Ces discussions ont eu lieu dans le cadre de la mid year review, moment privilégié d'échange. Durant cet entretien, Sabine a eu l'occasion d'expliquer le processus qui allait être mis en œuvre pour la constitution de la nouvelle équipe.

Chacun/chacune a eu l'occasion de s'exprimer et de partager ses souhaits d'évolution dans le cadre de cette future organisation.

Prochaine étape fin août avec le détail du contenu des postes, qui sera suivie d'entretiens individuels où chacun/chacune postulera en fonction de ses compétences et de ses souhaits.

Question 21 - Rumeurs sur la disparition de Virtual Room

Il serait question de privilégier la solution MS Lync (ex Communicator). Il semble qu'un pilote soit déjà en œuvre chez l'IT, dans une optique de remplacement complet de Virtual Room. Quid d'un déploiement au reste d'HP ?

Ce serait une catastrophe pour les milliers de personnes qui n'utilisent pas Windows pour leur travail dans HP et vis à a vis de nos clients qui utilisent des clients Mac ou Linux, De plus, Virtual room offre des fonctionnalités de training/brainstorm que Lync est loin de posséder. Il est enfin supporté sans installation de client software (applet web), tout en s'accommodant des règles de sécurité des corporations (pare-feux réseaux).

Il semble donc critique de conserver l'accès à Virtual room pour toutes les équipes qui interagissent en dehors de l'intranet d'HP, ou qui ont besoin de certaines features de Virtual Room.

Est-ce que la direction peut confirmer que Virtual Room ne sera pas obsolète avant d'avoir une solution équivalente offrant le même niveau de fonctionnalités ?

Réponse

A ce jour, le manager de l'IT nous a confirmé qu' il n'est pas prévu que Virtual room soit remplacé.

Juin 2012

Question 1 :

Suite à la question 21 de mai 2012, y a-t-il une réponse de EEM pour facturer plus facilement 2 mois de consommation ADSL ?

Réponse :

Sur le plan fiscal et comptable, nous ne pouvons accepter de rembourser sans justificatif les frais ADSL.

Nous ne pouvons également demander un developement IT specifique pour la France pour qu'un remboursement "tardif" avec une facture couvrant 2 mois puisse se faire sans approbation active du manager.

Question 2 :

Il y a des changements dans la politique voyage d'HP : quand ceux-ci seront-ils implémentés en France ? Est-ce que cela fera l'objet d'une information préalable des CHSCT ? Que doivent faire les salariés Français qui ont reçu ce message ? Y aura-t-il une version en Français ? :

From: Nick Gunn - Global Procurement **Sent:** jeudi 7 juin 2012 17:33

Subject: Important Changes to the HP Travel Policy

Nick Gunn

VP, Global Procurement

Important Changes to the HP Travel Policy

To save money for HP and ensure the safety of employees while they travel, we are making some important changes to the HP Travel policy. With your help, these efforts can save HP $10M annually – money we can reinvest in our priorities.

First, we are asking you to book airline travel at least fourteen (14) days in advance for domestic, trans-border, and regional flights and twenty-one (21) days in advance for intercontinental flights. Obviously, urgent customer related travel is a valid exception to this policy, but with a little effort in booking 14 or 21 days out, we can save an enormous amount of money.

We are also now requiring employees to book their hotel reservations through SmartTravel or via the Carlson Wagonlit agency. This will help ensure HP gets the best hotel rates. It will also help HP keep employees safe by making it easier to contact you in the event of an emergency.

Now, from time to time some of you have done us one better and found cheaper hotel rates on your own. We don't want to discourage that behavior. If you can identify a better rate at our approved hotels through your own travel sources, please bring that to the attention of the HP Travel team at hp-global.travel@hp.com so they can match the rate.

Finally, helping you stay safe when you travel is really important to HP. We know that navigating a strange city can be a daunting task. As such, we are changing the policy for the use of GPS in rental cars. You can now add GPS to a rental car reservation as an HP expense. This will allow employees to drive safely and save time in arriving at their destination.

Thanks for doing your part to help HP save money and ensure safety.

Regards,

Nick

Réponse:

Nous confirmons qu' effectivement les instructions non rédigées en français ne sont pas oppossables aux salariés. Néanmoins, comme le demande cette note de la Corporate, l'application de ces règles permettrait à notre société de réduire sensiblement les frais occasionnés par les déplacements des salariés.

Question 3 :

Suppression de poste (WFR) en Europe ayant déjà des impacts en France : Une assistante de direction travaille aujourd'hui pour un directeur hollandais qui vient d'avoir son poste supprimé (Paul Klompe) ; Que se passe t il pour elle ? Peut-elle postuler à un autre poste sans attente ? Quand cette situation sera-t-elle officielle ? Y a-t-il une gestion RH de cette situation ? Et si oui en quoi consiste t elle ?

Réponse :

Les impacts des annonces effectuées par la corporate sont en cours d'étude et de discussion ; en tout état de cause, il n'y a actuellement aucune mise en place de ces annonces. L'équipe actuelle continue donc son activité. La mobilité interne reste bien sûr possible.

Ce point sera présenté au CE HP CCF.

Question 4 : Fin de vie d'un pc

Suite au renouvellement automatique de mon PC, je me suis enquis de sa seconde partie de vie à Grenoble et de ce qu'il allait devenir. La réponse a été que vu son âge (4 ans) il serait probablement détruit.

Que devient un pc portable lorsqu'il est devenu obsolète ? Est-il détruit, donné à une association, utilisé en stock tampon pour prêt lors d'une défaillance de son pc de travail ?

Réponse :

C'est l'organisation HP Financial Services qui récupère tous les PCs obsolètes, (remarketing). En moyenne, un employé HP change de PC tous les 4 ans. Maximum. Il y a donc environ un quart de PCs renouvelés par an. Si on considère environ 5000 PCs pour la France, c'est près de quelques 1250 PCs par an qui transitent par ce département.

Nous avons demandé que l'on nous donne le modèle industriel de ce remarketing.

Question 5 : Réseau SFR site de Grenoble

La connexion avec le réseau SFR pour les communications avec portable HP ne marche pas ou trop mal dans le bâtiment B4N1.

Est-il possible d'améliorer le signal afin d'utiliser notre téléphone ?

Réponse :

SFR est intervenu la semaine dernière pour vérifier que les bornes SFR (répéteurs) étaient toutes opérationnelles au B4N1 (lors de la précédente plainte, un répéteur avait été réparé)

Une étude de couverture a donc été demandée à SFR sur le site (pas uniquement sur le B4)

Pour information, le contrat HP est géré avec Vodafone.

Il a été demandé à Vodafone une étude complète de couverture sur Grenoble.

Vodafone a répondu positivement le 8 Juin dernier et a transmis la demande d'étude de couverture complète à SFR.

Question 6 : LGBT

A la demande du Défenseur des Droits, le CSA a réalisé une enquête sur la prise en compte des droits des personnes LGBT dans les entreprises en France.

Cette enquête a été réalisée entre le 21 février et le 21 mars auprès de 225 grandes entreprises. Peut-on savoir si HP a fait partie des entreprises sollicitées et dans ce cas si HP a répondu à l'enquête ?

Réponse :

HP France n'a pas fait partie du panel des entreprises qui ont participé à cette enquête.

Question 7 : Navette Grenoble – Isle d'Abeau

Plusieurs employés de Grenoble n'ont pas pu se rendre par la navette à l'Isle d'Abeau jeudi 7 juin car la navette avait été supprimée à la demande de la Direction. La raison invoquée était « la journée métier ».
Pouvez-vous nous dire en quoi la journée métiers à Grenoble justifier la suppression du service de navette entre Grenoble et Isle d'Abeau ce même jour ?

Réponse :

Pour la journée métiers la DRH a souhaité 'aménager le trafic navette, avec notamment le remplacement de la navette habituelle IDA-Grenoble par celui d'un véhicule d'une plus grande capacité (couvrant ainsi le besoins potentiels des salariés au départ des horaires habituels).

Compte tenu du trafic habituellement constaté, la gêne n'aurait touché que 2 (voire 3) personnes maximum.

Question 8 : Durée d'une proposition d'emploi dans Job Searcher

Il semblerait que le Job PSG Category, Consumer Volume Notebook, Product Marketing Manager, requisition # 928298 ne soit resté que quelques jours (1 semaine max) dans « Job Searcher » , ne laissant pas le temps aux personnes de HPCCF de postuler. De même les personnes qui ont pu postuler n'ont - semble-t-il - pas eu d'entretien.

Ce Job a semble-t-il été affecté (pourvu) avant sa publication.

Questions :

1. 1)Quel est délai minimum de publication dans « Job» ?
2. 2)Combien de temps le Job Req #928298 a-t-il était publié ?
3. 3)Combien de personnes ont eu le temps de?
4. 4)Ces personnes ont-elles eu un?

Réponse :

La règle corporate prévoit une publication d'une durée minimum de 7 jours. En France, la publication minimum est de 15 jours.

Combien de temps le Job Req #928298 a-t-il était publié ?

Le poste « Job Req #928298 » avait deux localisations possibles, en France et en Suisse. Après 7 jours, le Recrutement Suisse a repris le poste qui a été pourvu en Suisse.

De ce fait, la règle corporate a été appliquée.

Trois personnes ont postulé en France, Ces personnes ont-elles eu un entretien ?

Les trois personnes ont eu un entretien avec le manager recruteur.

Ce point sera abordé lors du prochain CE HP CCF

Question 9 : Message d'avertissement en anglais lors de la mise en route de l'outil Microsoft Office Communicator (moc)

Lors de la mise en route de moc, un message d'avertissement est écrit en anglais.

La CFE-CGC rappelle que l'utilisation du français reste obligatoire pour toute instruction nécessaire à la réalisation de sa mission.

Question 9-1 : Moc est-il un outil nécessaire à la réalisation de sa mission ?

Question 9-2 : Quelle est la traduction exacte de ce message ?

Question 9-3 : Que signifie ce message et qu'implique-t-il pour la confidentialité des échanges effectués à l'aide de cet outil.

Réponse :

L'utilisation de l'outil Microsoft Office Communicator (moc) est effectivement une nécessité pour les salariés.

Pour rappel,'Office Communicator' est une fonctionnalité intégrée à la messagerie électronique HP. Les données qui transitent par Office Communicator sont gérées par la plateforme Exchange, comme les messages électroniques.

A ce titre, les conversations instantanées ('chats') peuvent être stockées dans le répertoire 'Conversation History' dans la Boîte aux Lettres si l'employé active la sauvegarde (par défaut, les conversations ne sont pas stockées).

Comme les serveurs Exchange sont basés aux Etats-Unis, les données sont donc éventuellement stockées là-bas.

Le message qui apparaît sur OC rappelle cela.

Conformément à la loi sur la protection des données personnelles en vigueur, les salariés peuvent exercer leurs droits d'accès, de rectification, d'opposition ou de suppression en utilisant les transactions ESS (Employee Self Service) de HP ou bien en envoyant une réclamation via Contact HR

Pour toute question concernant la politique et les actions de HP en matière de protection de la vie privée, les salariés peuvent contacter privacy@hp.com

Question 10 : Congés début juin dans TAL

Conformément aux règles de la Direction les congés doivent être saisis dans TAL avant le départ en congés. Comment doivent procéder les salariés voulant prendre des congés début juin pour saisir ces congés dans TAL alors que les jours de congés ne sont crédités dans les compteurs de TAL qu'au plus tôt le 10 juin ?

Réponse :

Comme chaque année, le chargement des nouveaux droits sur la période 2012/2013 aura lieu le 10 juin, sur le 1er juin. Il faut donc attendre ce chargement pour poser des vacances sur juin ou après. Les salairés ont de toute façon jusqu'au 4 juillet pour entrer leurs données de juin.

Pour un départ avant le 10 juin, le salarié peut donc poser ses jours en revenant, le plus important étant d'informer son manager par écrit de son départ avant son départ, comme le stipule l'accord ARTT.

PPS :

Question 11 :

Peut-on s'assurer que les communications du management Français arrivent bien également aux employés IPG HPCCF ? (Exemple : email sur l'annonce de l'organisation PPS France (Voir pièce jointe 'Annonce Organisation - PPS France')).

Réponse :

Chaque communication est adressée à l'ensemble des collaborateurs PPS HPF. Pascale Dumas va demander que la communication soit envoyée à la communauté PPS HPCCF, sachant que cela a dû être fait via PPS Emea.

Question 12 :

Organisation tardive du Coffee talk de Pascale Dumas le 5 Juin 2012: démarrage à 18H15 pour 1H de réunion.

Compte-tenu des impératifs familiaux de certains employés (Enfants, etc…), peut-on demander à organiser ce type de réunion importante plus tôt dans la journée à l'avenir ?

Il y avait bien une possibilité de se connecter par conférence tel mais la ligne était mauvaise et tout le monde n'avait pas reçu l'information.

Réponse :

En fait, cette soirée de caractère exceptionnel (coffee talk + barbecue) était organisée de longue date avant l'annonce de fusion.

Elle faisait suite à la journée de formation sur les nouvelles gammes de produits PC destinée à l'ensemble des collaborateurs ex PSG.

Compte tenu de l'actualité, il'est apparu judicieux d y associer tout PPS en faisant évoluer le contenu de la présentation.

Les autres coffee talks se déroulent normalement dans la journée.

Question 13 :

Est-il possible de prévoir un enregistrement mis en ligne suivant ce type de réunion ?

Réponse :

La Direction PPS a prévu d'améliorer et le système de connexion et d'utiliser un format « webinar »

Question 14 :

Est-il aussi possible de mettre en ligne sur l'intranet un résumé des présentations de ces réunions (Au moins le fichier PPT si celui-ci existe).

Réponse :

Idem réponse 13 ci-dessus : la Direction PPS a prévu d'améliorer et le système de connexion et d'utiliser un format « webinar »

Messages et communications en Anglais

Un email concernant les objectifs et développements de carrière a été envoyé le 6 Juin aux employés EMEA Sales Operations (Voir pièce jointe 'EMEA Sales Operations Employee Development Day - Choose your coach!'

Question 15 :

Pourquoi ce mail n'a pas été traduit pour les employés HP en France ?

Réponse :

Ce point a été remonté aux Responsables Ressources Humaines, les salariés qui le souhaitent peuvent contacter leur Responsable Ressources Humaines pour tous renseignements complémentaires à cette note d'information.

Revue de salaire

Un manager étranger d'un employé Français avait confirmé à son collaborateur qu'il aurait une augmentation de salaire lors des dernières révisions salariales mises en place en Février dernier. Le manager avait expliqué au collaborateur que cela se ferait automatiquement. A ce jour l'employé n'a rien eu. Il en a fait part à son manager qui a escaladé le problème à Philippe Russo. Message resté semble t'il sans réponses d'après l'employé.

Question 16 :

Peut-on s'assurer qu'une réponse sera donnée à cet employé et à son manager ?

Réponse :

Une réponse DRH sera donnée au manager de ce salarié.

Retour sur les questions des mois précédents :

Question 2 - IT :

Nombre d'employés reviennent vers nous en se plaignant que les réponses du support téléphonique ne sont pas à la hauteur de leurs attentes ou ne répondent carrément pas à leurs problèmes. Dernier exemple en date : Un utilisateur en connexion à distance, ne peut accéder à certains sites pour des problèmes de configuration. L'IT après investigation rapide répond qu'il faut recharger l'image PC COE ! Un autre PC accédait sans problèmes à ces sites. Il parait lourd et anormal de devoir faire une telle opération pour un tel problème qui a priori n'est lié qu'au paramétrage des PROXYS.

Peut-on avoir un statut sur l'état d'avancement du projet d'amélioration du support IT ?

Réponse donnée en Mai :

Depuis début Janvier, le Support Téléphonique (Français & Anglais) a remis l'utilisateur au centre de ses méthodes de support.

Cela s'est traduit notamment par une série de formations (achevée en avril) sur les domaines techniques pour lesquels les utilisateurs exprimaient le plus de besoins : une aide apportée aux utilisateurs au lieu de les renvoyer vers Get IT et un changement dans les demandes de rechargement d'images.

Ces dernières ne peuvent plus se faire sans que l'agent demande un avis auprès de son coordinateur d'équipe ou d'un agent de seconde ligne.

Une diminution importante des demandes de rechargement d'images a été constatée (passée de 7% des appels en décembre à 2-3% des appels en février – mars - avril), ce qui reste globalement faible.

La note de satisfaction utilisateur a aussi augmenté de 3 sur 5 en octobre à plus de 4 en mars et avril, atteignant les objectifs de satisfaction utilisateur.

Maintenant, si une demande de rechargement paraît anormale à un utilisateur, il peut faire un 'OC'('chat') avec l'équipe qui est chargée de gérer les escalades (en cliquant sur« elevate an existing request » sur Get IT Icon).

Dans le cas ci-dessus, la responsable IT propose qu'on lui communique le numéro d'appel pour qu'elle remonte ce cas de figure au management du helpdesk, qui est preneur de tous les cas où une demande de rechargement aurait pu être évitée. La responsable IT appréciera aussi que lui soit communiquée la solution qui a été adoptée localement.

Précisions et questions pour Juin:

Le problème concernait l'installation d'un nouveau PC et plus précisément le rapatriement des données à partir de l'ancien PC à partir de la procédure 'Migrate my computer (Install on my old PC)'.

La procédure de rapatriement a été suivie à la lettre. Après plusieurs essais, il était impossible de rapatrier les données. L'utilisateur a alors appelé le support technique qui a alors précisé que la procédure indiquée dans la documentation fournie avec le PC (6460D) ne fonctionne pas avec la version de PCCOE… !:

Question 17:

Peut-on s'assurer que :

1. 1)Au moins un addendum soit rajouté dans les kits fournis aux employés avec leur nouveau PC précisant que la procédure ne fonctionne pas (puisque cette information est apparemment connue des services de support IT).
2. 2)La procédure soit modifiée dans l'avenir ('Migrate my computer (Install on my old PC)')
3. 3)Compte-tenu de la charge de travail de chacun, le temps passé à installer un nouveau PC et transférer les données sur celui-ci est fait en dehors des heures de travail. Est-ce que ce temps doit être compté en heure supplémentaires pour les personnes n'étant pas au forfait?

Réponse

La Responsable IT n'a pas connaissance que cette procédure ne fonctionne pas.

Il s'agit d'une procédure officielle de migration de XP, Vista vers Windows 7 et elle est décrite sur le Web Get IT.

Il est possible qu'il y ait des cas particuliers où elle ne passe pas, ce n'est pas la règle générale. La mise en place d'une équipe IT locale devrait contribuer à solutionner ce genre de difficultés.

Question 4

Conditions de travail :

Nous demandons que nous soient communiqués mensuellement:

le nombre d'employés en astreinte,

le nombre de missions,

le nombre d'heures d'intervention.

Réponse

A ce jour, l'ensemble de ces informations n'est pas disponible. Nous devons mettre en place une procédure pour collecter les informations demandées.

Nous ne pouvons fournir que le nombre d'employés ayant effectué une astreinte, et le volume total du paiement fait à ces employés relativement aux IPs.

statistique du nombre d'employés HPCCF en astreinte en paie depuis février :

Février : 101

Mars : 103

Avril : 100

Question 18 - Nouvelle question pour Juin:

Pouvez-vous indiquer une date à laquelle la procédure pour collecter ces informations sera en place ?

Réponse :

Il est prévu de faire le recensement des interventions lors des astreintes à partier du mois de septembre 2012

Question 5

DIF :

Dans le cadre d'une demande DIF, le manageur peut-il demander au salarié de retirer sa demande sans passer par les RH?

Réponse

Dans tous les cas, le salarié doit officialiser sa demande de DIF auprès de la DRH.

Pour rappel :

L'employeur doit donner son accord sur le choix de l'action de formation. Il dispose d'un délai d'un mois pour répondre au salarié qui a sollicité son accord pour exercer son droit au titre du DIF. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation proposée par le salarié.

Pour éviter toute contestation sur les délais, il reste préférable que la demande du salarié s'effectue par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de la copie de la DRH, avec copie au manager.

Face au refus de l'employeur, le salarié ne dispose d'aucun recours, sauf celui de réitérer sa demande ultérieurement. Si le désaccord persiste pendant deux exercices successifs, le salarié peut déposer sa demande dans le cadre du congé individuel de formation (CIF). L'organisme paritaire de gestion du CIF dont relève l'entreprise doit alors examiner en priorité cette demande de prise en charge sous réserve que la formation choisie par le salarié corresponde aux priorités et aux critères fixés par cet organisme. En cas d'acceptation, l'employeur est tenu de verser à cet organisme

une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et aux frais de formation, ceux-ci étant appliqués sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation. La durée de la formation ainsi réalisée se déduit du contingent d'heures de formation acquis au titre du DIF.

Question 19 - Question de Juin :

La question n'a pas été répondue : Le manageur peut-il demander au salarié de retirer sa demande sans passer par les RH ?

Complément de question :

Si le salarié a un manageur hors de France, le « host » manageur est-il informé de la demande de DIF ?

Si ce n'est pas le cas :

- Pourquoi le « host » manageur n'est pas consulté/informé ?
- Pouvez-vous nous assurer que le manageur direct est au courant de la législation française au sujet du DIF, notamment sur le financement de la formation ?
- Pouvez-vous nous donner le rôle/fonctions/prérogatives/champ d'action…. du « host » manager ?

Réponse :

lors de sa demande de DIF, il appartient au salarié de mettre en copie son Host manager.

La décision d'acceptation du DIF revient au manager hiérarchique, néanmoins le Host manager a aussi pour rôle d'aider le manager hiérarchique dans cette prise de décision, tout en lui donnant les explications nécessaires sur la législation française avec l'aide de la responsable DIF en France.

Question du mois d'Avril :

Question 3

Afin d'éviter les retards de règlement et frais associés, serait-il possible d'avoir un mail de rappel envoyé par EEM aux employés lors du chargement automatique des dépenses d'American Express dans le système ?

Réponse :

Un mail en français sera fait pour rappeler aux salariés les délais pour initialiser leurs demandes de remboursement dans EEM.

Question 20 - Question de Juin:

Est-ce que le mail a été envoyé ? Sinon quand sera-t-il envoyé ?

Réponse :

Ce message EEM sera donné à l'assistante pour transmission aux salariés qui ont reçu le message initial

Question 28 *: Impact d'un temps partiel sur la retraite.*

Pouvez-vous expliquer aux salariées sortant de congé maternité ou de congé sabbatique, quel est l'impact d'un retour à temps partiel (retour à 80%, puis à 60% puis à 50%) sur leur retraite à tous les niveaux: retraite de base, retraite complémentaire ?

Réponse :

Nous avons demandé une étude à notre conseil ; cette étude sera transmise aux délégués du personnel

Réponse

Nous avons renouvelé notre demande et sommes toujours dans l'attente de cette étude qui sera transmise aux délégués du personnel dès finalisation.

Question 21 – Question de Juin :

L'étude demandée en Avril n'est toujours pas transmise. Quand sera-t-elle communiquée (2 mois d'attente) ?

Réponse :

Nous confirmons que nous sommes toujours en attente de cette étude et que cette étude sera transmise aux délégués du personnel dès réception.

Question 22

A mon retour après un arrêt maladie, je constate que j'ai des messages dans ma boite vocale mais que mon mot de passe a été invalidé, je ne peux donc pas avoir accès à ma boite vocale.

Or, après un appel au 2282 (cf. message ci-joint), mon interlocuteur me propose d'envoyer ma demande par e-mail à l'équipe GTSC, ce que je fais. La réponse que je reçois alors est une invitation à effectuer une requête via HP Open Source or HP GetIT, ce que je fais.

A la suite de ma requête sur le web je reçois le message ci-dessous, qui spécifie que si je n'accède pas à ma boite vocale au moins 1 fois par mois (même si je n'ai aucun message), celle-ci est automatiquement supprimée.

D'autre part, je dois suivre la Formation Voicemail sur le site web CBT.

1/ Pourrions-nous avoir connaissance de cette info de façon pro-active au lieu de suivre ce parcours du combattant au retour d'arrêt maladie ?

2/ Nous demandons que la Politique HP Voicemail comprenne une exception applicable automatiquement en cas d'arrêt maladie.

Réponse :

Au moment de la demande de création d'une messagerie vocale dans Solution Source, il est spécifié que sans utilisation de la messagerie vocale , celle-ci est supprimée au bout d'un mois : il s'agit d'une information proactive.

Ce type de suppression existe depuis plusieurs années, c'est pourquoi il n'a pas fait l'objet de communication récente.

Maintenant, si un utilisateur a sa messagerie vocale depuis des années ou que celle-ci a été créée de manière automatique, il peut effectivement ne pas avoir eu cette information.

La demande de réactivation de la messagerie vocale est simple et le process peut être rapidement trouvé quelques clics) sur le Get It :

Lors du déploiement de la téléphonie VoIp , la communication utilisateur envoyée contenait aussi cette information.

Les cas d'absence de longue durée sont rares en comparaison du nombre de messageries vocales existantes ; le process à mettre en place pour ne pas désactiver une messagerie vocale ne pourrait qu'être manuel, ce process serait aussi coûteux en termes de temps et complexe. C'est pourquoi il n'est pas envisageable de le mettre en place

Question 23

1/ Est-ce que tous les salariés HPCCF supervisés par un manager basé à l'étranger se sont vus attribuer un host manager ?

2/ Si non, quels sont les critères définissant les catégories de salariés qui se sont vus attribuer un host manager ?

3/ Quelles sont les règles de sélection d'un host manager pour un salarié basé en France ?

4/ Quelle est la procédure pour un salarié qui souhaite se voir attribuer un autre host manager que celui qui a été commis d'office ?

Réponse :

1/ Non, pour l'instant, tous les salariés d'HPCCF supervisés par un Manager basé à l'étranger ne se sont pas vus attribuer un Host Manager.

La question ainsi posée laisserait supposer que l'attribution d'un Host Manager est obligatoire. Ce n'est pas ainsi que le projet Host Management est prévu : le collaborateur managé par un Remote Manager ayant la possibilité de refuser le principe de Host Management.

2/ Il n'y a aucun critère définissant les catégories de salariés qui se sont vus attribuer un Host Manager. Tous les collaborateurs managés par un Remote Manager se sont vu proposer la possibilité de disposer d'un Host Manager en local (certains ont accepté, d'autres ont refusé). En outre, nous considérons que les collaborateurs avec un job level >= MG2 n'ont pas besoin d'un Host Manager.

3/ Les règles sont les suivantes : extrait du Guide Host Management, disponible sous l'intranet RH : **http://intranet.hp.com/country/France/rh/Documents/remote/Guide%20du%20Host%20management%20FR.pptx**

Aucun salarié ne peut se voir attribuer d'office un Host Manager. Lors de la proposition du nom du Host Manager, le collaborateur concerné a la possibilité de refuser le nom proposé.

Question 24

Certains salariés se sont vus invités à un rendez-vous carrière dans le cadre d'une initiative intitulée « Move2Win » : quels sont les critères de sélection de ces salariés ?

Certains salariés convoqués à un entretien carrière dans le cadre de l'initiative intitulée « Move2Win » se sont vus proposer directement un emploi. Ces emplois ont-ils fait l'objet d'une publication préalable sur l'outil de recherches d'emploi, et pour quelle durée minimale ? Ces offres d'emplois ont-ils été communiquées à la commission de suivi du PSE 2009 ?

Pourquoi cette initiative est-elle gérée par des responsables ressources humaines basés en Pologne ?

Réponse :

Comme tous les points relatifs au suivi des postes de travail, ce point doit être traité lors du prochain CE HP CCF

Question 25

A nouveau, nous constatons que des salariés en arrêt maladie se voient supprimer tous leurs jours de congés payés à l'occasion du passage du 1er juin. Le mois dernier vous nous avez dit qu'il suffisait que les salariés concernés demandent que ces congés soient recrédités. Or, ces salariés sont par définition absents de l'entreprise et pas informés de cette possibilité. Nous demandons, pour que le traitement soit égalitaire, que les personnes en arrêt maladie ou en invalidité se voient recréditer automatiquement les jours de congés qui viennent d'être supprimés. Nous demandons qu'au 31 mai 2013, le programme informatique qui gère ces suppressions soit corrigé afin que les jours de congés des personnes en arrêt ne soient plus opérés.

Réponse :

le process TAL est le suivant :

- Salarié en LOA de retour avant le 31 mai

L'employé fait une demande report auprès de son management et des Ressources Humaines, indiquant le nombre de congés qu'il souhaite voir reporter sur le 1er juin. Après avoir reçu les approbations des deux parties, il les envoie dans la boite aux lettres générique de TaL, et l'équipe Tal fait le report manuellement dans TaL et en paie. Cela relève donc de l'initiative de l'employé.

- Salarié en LOA (longue maladie ou congé parental) au 31 mai

L'équipe Tal fait une extraction dans TaL des employés en LOA au 31 mai, avec le nombre de CP qui ont été perdus ; ce rapport est soumis aux Ressources Humaines pour approbation. Après validation, l'équipe Tal effectue manuellement le report dans TaL et en paie.

L'an dernier, il y a eu un loupé sur la partie du report des LOA au 31 mai, que l'équipe Tal va corriger cette année. Le rapport sera établi, envoyé aux RH, et les CP seront reportés après validation, dans le courant du mois de juin ou de juillet.

Question 26

Dans GPSC, nous constatons la suppression de deux postes de managers, ces postes étant délocalisés en Bulgarie. Par exemple celui de Philippe Soual. Ces suppressions de postes ont-elles été présentées au CE ?

Réponse :

Comme tous les points relatifs au suivi des postes de travail, ce point doit être traité lors du prochain CE HP CCF

Question 27

Des employés se retrouvant lies à la fusion PSG/IPG ont reçu le message ci-dessous :

Qu'est ce que cela implique ? Futur changement de poste ? Poste actuel supprimé ? Est-ce que les RH locaux sont au courant ?

Réponse :

Comme tous les points relatifs au suivi des postes de travail, ce point doit être traité lors du prochain CE HP CCF

MAI 2012

Question 1

Télétravail :

Pourquoi les employés en télétravail doivent ils relancer les services paye pour recevoir la compensation due de chauffage ? Pouvez-vous rappeler la procédure de remboursement et les délais de paiement ?

Réponse :

Le Département paie n'a pas connaissance de cas où l'indemnité de chauffage et électricité n'aurait pas été payée dans les délais.

Les questions reçues par le département paie concernaient :

des employés qui réclamaient par anticipation le paiement de cette indemnité

des employés qui réclamaient le paiement de l'indemnité de chauffage - électricité alors qu'elle avait bien été payée dans les délais et qu'ils ne l'avaient pas vu sur leur bulletin de paie.

Question 2

IT :

Nombre d'employés reviennent vers nous en se plaignant que les réponses du support téléphonique ne sont pas à la hauteur de leurs attentes ou ne répondent carrément pas à leurs problèmes. Dernier exemple en date : Un utilisateur en connexion à distance, ne peut accéder à certains sites pour des problèmes de configuration. L'IT après investigation rapide répond qu'il faut recharger l'image PC COE ! Un autre PC accédait sans problèmes à ces sites. Il parait lourd et anormal de devoir faire une telle opération pour un tel problème qui a priori n'est lié qu'au paramétrage des PROXYS.

Peut-on avoir un statut sur l'état d'avancement du projet d'amélioration du support IT ?

Réponse

Depuis début Janvier, le Support Téléphonique (Français & Anglais) a remis l'utilisateur au centre de ses méthodes de support.

Cela s'est traduit notamment par une série de formations (achevée en avril) sur les domaines techniques pour lesquels les utilisateurs exprimaient le plus de besoins : une aide apportée aux utilisateurs au lieu de les renvoyer vers Get IT et un changement dans les demandes de rechargement d'images.

Ces dernières ne peuvent plus se faire sans que l'agent demande un avis auprès de son coordinateur d'équipe ou d'un agent de seconde ligne.

Une diminution importante des demandes de rechargement d'images a été constatée (passée de 7% des appels en décembre à 2-3% des appels en février – mars - avril), ce qui reste globalement faible.

La note de satisfaction utilisateur a aussi augmenté de 3 sur 5 en octobre à plus de 4 en mars et avril, atteignant les objectifs de satisfaction utilisateur.

Maintenant, si une demande de rechargement paraît anormale à un utilisateur, il peut faire un 'OC'('chat') avec l'équipe qui est chargée de gérer les escalades (en cliquant sur« elevate an existing request » sur Get IT Icon).

Dans le cas ci-dessus, la responsable IT propose qu'on lui communique le numéro d'appel pour qu'elle remonte ce cas de figure au management du helpdesk, qui est preneur de tous les cas où une demande de rechargement aurait pu être évitée. La responsable IT appréciera aussi que lui soit communiquée la solution qui a été adoptée localement.

Question 3

En attente de résolution de la question ci-dessous du mois précédent, où en est-on ?

Service 'Click-To-Talk' (Voir mail de Gerlinde Fetscher en pièce jointe).

Le service 'Click-to-Talk' ne marche pas à Sophia-Antipolis depuis novembre 2011 (date du changement de certaines parties de l'infrastructure réseau). Les équipes IT sont au courant depuis ce moment du problème. L'impact est général pour tout le site et a un coût financier pour HP puisque toutes les communications téléphoniques 1to1 se font par téléphone fixe ou portable au lieu de passer par le réseau interne comme cela devrait être si ce service fonctionnait.

Depuis novembre (donc plus de 4 mois !), aucune solution n'a été trouvée par les équipes IT pour résoudre le problème. Dans le mail de Gerlinde Fetscher il est précisé que le ticket de support a été clôturé avec la solution "Still working with the user through mail" !!! «

Réponse

Statut actuel (7 mai) :

le réseau Wan a été entièrement vérifié (qualité des lignes fournies par BT, routeurs , switchs, configuration du réseau pour la téléphonie) , des traces relevées et les logs analysés par le support réseau sans qu'un défaut soit constaté ou qu'une piste soit idéntifiée. Le support OC a récupéré les logs qui sont en cours d'analyse.

Question 4

Conditions de travail :

Nous demandons que nous soient communiqués mensuellement:

le nombre d'employés en astreinte,

le nombre de missions,

le nombre d'heures d'intervention.

Réponse

A ce jour, l'ensemble de ces informations n'est pas disponible. Nous devons mettre en place une procédure pour collecter les informations demandées.

Nous ne pouvons fournir que le nombre d'employés ayant effectué une astreinte, et le volume total du paiement fait à ces employés relativement aux IPs.

statistique du nombre d'employés HPCCF en astreinte en paie depuis février :

Février : 101

Mars : 103

Avril : 100

Question 5

DIF :

Dans le cadre d'une demande DIF, le manageur peut-il demander au salarié de retirer sa demande sans passer par les RH?

Réponse

Dans tous les cas, le salarié doit officialiser sa demande de DIF auprès de la DRH.

Pour rappel :

L'employeur doit donner son accord sur le choix de l'action de formation. Il dispose d'un délai d'un mois pour répondre au salarié qui a sollicité son accord pour exercer son droit au titre du DIF. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation proposée par le salarié.

Pour éviter toute contestation sur les délais, il reste préférable que la demande du salarié s'effectue par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de la copie de la DRH, avec copie au manager.

Face au refus de l'employeur, le salarié ne dispose d'aucun recours, sauf celui de réitérer sa demande ultérieurement. Si le désaccord persiste pendant deux exercices successifs, le salarié peut déposer sa demande dans le cadre du congé individuel de formation (CIF). L'organisme paritaire de gestion du CIF dont relève l'entreprise doit alors examiner en priorité cette demande de prise en charge sous réserve que la formation choisie par le salarié corresponde aux priorités et aux critères fixés par cet organisme. En cas d'acceptation, l'employeur est tenu de verser à cet organisme une somme égale au montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et aux frais de formation, ceux-ci étant appliqués sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation. La durée de la formation ainsi réalisée se déduit du contingent d'heures de formation acquis au titre du DIF.

Retour sur les questions en suspens :

Questions 6

Question 3

Afin d'éviter les retards de règlement et frais associés, serait-il possible d'avoir un mail de rappel envoyé par EEM aux employés lors du chargement automatique des dépenses d'American Express dans le système ?

Réponse :

Un mail en français sera fait pour rappeler aux salariés les délais pour initialiser leurs demandes de remboursement dans EEM.

Réponse

Pour rappel, les surcoûts facturés par 'American express' n'interviennent qu'après 30 jours après le débit de la carte, lorsque la demande de remboursement n'a pas été initiée en temps par le salarié.

La demande de mail en français a été remontée au mangement EEM.

Effectivement, la policy Corp a été modifiée sans que l'information n'ait été transmise par les équipes EEM auprès des salariés. Ce point a également été remonté au management EEM.

Question 7

Question 28 : Impact d'un temps partiel sur la retraite.

Pouvez-vous expliquer aux salariées sortant de congé maternité ou de congé sabbatique, quel est l'impact d'un retour à temps partiel (retour à 80%, puis à 60% puis à 50%) sur leur retraite à tous les niveaux: retraite de base, retraite complémentaire ?

Réponse :

Nous avons demandé une étude à notre conseil ; cette étude sera transmise aux délégués du personnel

Réponse

Nous avons renouvelé notre demande et sommes toujours dans l'attente de cette étude qui sera transmise aux délégués du personnel dès finalisation.

Question 8

Question 29 : Passage à temps partiel et impact sur les cotisations

Il est possible pour certaines salariées ne souhaitant pas être pénalisées par une reprise à temps partiel, du point de vue des cotisations retraite, de "sur-cotiser" à titre individuel et en accord avec l'entreprise. Est-ce le cas chez HP ? Si oui, à quelles conditions ?

Réponse :

Cette possibilité n'est pas actuellement offerte aux salariés, les résultats de l'étude que nous avons demandé à notre conseil nous permettront de nous prononcer sur la mise en place de ce principe de cotisations pour les salariés travaillant à temps partiel.

La CFDT avait déjà posé cette question il y a quelques mois et s'associe donc à cette demande. Quand pourrons nous avoir un retour ?

Réponse

Cette demande sera à l'ordre du jour des prochaines réunions NAO de septembre.

Question 9

Question 31 d'avril 2012 : notre question portait sur l'intégration dans le guide des éléments de ta réponse. Le lien du guide est :

http://intranet.hp.com/country/France/rh/Documents/remote/Informations%20essentielles%20pour%20Managers%20en%20France%20VF%20%20modifiée%206%20fev%202012.pptx

Par exemple, page 11 de ce guide, tous les cadres apparaissent en forfait jours, même les cadres en position 1. Nous rappelons les modifications demandées en avril et demandons en plus une information sur le travail des jours fériés, avec un point particulier sur le 1er mai.

Rappel demandes d'avril : Nous demandons que le guide « Informations pour la gestion des salariés en France - Points importants - Mai 2011 (version modifiée le 6 Février 2012) , et sa traduction française, disponibles sur le site HR France, soit modifié comme suit :

Rappel de l'interdiction générale du travail le dimanche, et description des démarches à effectuer par le manager pour faire travailler les salariés le dimanche

Correction du temps de travail des cadres, uniformément décrit comme étant « Nombre de jours de travail dans l'année (216 HP – 213 HPESF) », sans distinction entre les cadres en mode horaire et ceux en forfait jours.

Rappel des amplitudes et durées maximales de travail à la journée, à la semaine, sur plusieurs semaines ; du plafond d'heures supplémentaires, de la durée du repos hebdo minimum.

Réponse

Nous confirmons que nous mettrons à jour dès que possible le site intranet pour l'ensemble de ces informations.

Question 10

Sur la demande qui a été faite aux employés de renseigner des rôles dans Global Trade, vous avez répondu à la question 32, qu'une traduction en français serait faite, et à la 33, que le lien entre le job level et Global Trade serait fait au cours de la négociation GPEC, inaboutie à ce jour.

Nous vous demandons d'interdire aux managers de salariés HP basés en France, l'utilisation de cet outil, tant que ces deux étapes ne seront pas passées. De plus, il nous semble que, de même que l'outil Grow@hp a fait l'objet à son lancement d'une consultation des CHSCT, de même cette nouvelle fonctionnalité doit leur être présentée.

Réponse

Nous confirmons nos réponses du mois derniers:

Une présentation de l'évolution des bases Grow@hp sera faite au CHSCT

Question 11

Pour les questions concernant l'envoi de courriers aux salariés en invalidité, vous n'avez pas répondu sur la demande que la population destinataire soit précisée sur le courrier, afin que les personnes en invalidité ne pensent pas être les seules destinataires.

Réponse

Les courriers relatifs au point "invalidité" concernent l'ensemble des salariés ; à l'avenir, il sera stipulé dans les courriers concernés que ceux-ci s'adressent à l'ensemble des salariés HP.

Question 12

A quel endroit peut-on trouver l'information au sujet des congés pour enfant malade ?

Réponse

L'information est disponble sous Le lien suivant :

http://hrcms01.atl.hp.com:6710/public/pages/services/fr_FR/text_page_20012.htm

Ci-après le contenu :

4 : Absence pour maladie d'un jeune enfant

4.1 : Enfant de moins de 6 ans

Sur présentation d'un certificat médical précisant que la présence d'un parent est nécessaire, le père ou la mère peut obtenir un congé rémunéré pour soigner son enfant. Sa durée varie selon le nombre d'enfants :

- 5 jours pour 1 enfant,

- 8 jours pour une famille de 2 enfants ou plus.

Ces absences pour maladie d'un jeune enfant viennent en déduction des droits à absence maladie rémunérée. En cas de difficultés majeures, l'autorisation d'absence pourra être portée à 50% des droits à absence maladie indemnisée.

4.2 : Enfant de plus de 6 ans

Une absence rémunérée de 2 jours consécutifs peut être accordée à l'employé dont l'enfant est malade, sur présentation d'un certificat médical stipulant que la présence du père ou de la mère est nécessaire.

En cas de nécessité, ces droits pourront être revus individuellement.

4.3 : Enfant gravement malade

Pour plus d'information, contacter le service des Ressources Humaines.

Question 13

L'égalité de congés pour événements familiaux entre les personnes mariées et les pacsées a-t-elle fait l'objet d'une validation de la Corporation comme indiqué au PV de désaccord des NAO ?

Réponse

La Corp n'a toujours pas validé ce point.

Question 14

Congé maladie

14a / Comment sont comptabilisés les jours de congés CP, RTT, Fractionnement et Ancienneté lorsque l'on est en arrêt maladie ?

14b / Lorsque l'arrêt maladie intervient alors que l'on est déjà en congés ?

14c / Lorsque l'arrêt maladie commence juste avant le début des congés ?

14d/ Les jours non perdus sont-ils automatiquement récupérés dans time & Labor ?

Réponse

Réponse apportée par le service Paie:

Un employé en longue maladie acquiert ses droits à congés payés durant 1 an à compter du 1er jour de son arrêt maladie.

14b : Quand l'arrêt maladie intervient lorsque l'employé est déjà en congé, les congés restent posés, et l'arrêt maladie prend alors la suite des congés après ceux-ci.

14c : Lorsque l'arrêt maladie intervient avant les congés, les congés sont annulés.

14d : Lorsque les congés sont annulés à cause d'un arrêt maladie, et que les congés ont déjà été posés dans TaL, il n'y a pas de recrédit automatique. Celui se fait soit directement par l'équipe paie lorsque celle-ci s'en rend compte, et corrige la situation, soit sur la demande du salarié quand celui-ci en fait le constat. La correction est alors rétroactive.

Questions15

Contestation de note d'évaluation

Des salariés ont contesté leur note d'évaluation annuelle et fourni à temps les éléments demandés par les Ressources humaines.

Une réponse des RH était prévue début mars or aucun des salariés n'a reçu de réponse. Pour quelles raisons ? Quand est prévue cette réponse ?

Réponse

Les salariés en attente de réponse peuvent se rapprocher directement des responsables Ressources Humaines.

Question 16

Egalité Professionnelle

Les salariées d'HP vont-elles pouvoir bénéficier cette année d'un rattrapage au nom de l'égalité professionnelle ?

Réponse

Comme énoncé lors des dernières Négociations Annuelles Obligatoires et conformément à l'accord d'entreprise, un exercice d'analyse des écarts salariaux entre les hommes et les femmes sera conduit au titre de FY12. Un rattrapage sera opéré en conséquence dans la limite de la réserve budgétaire dédiée à cet effet.

Question 17

Retour congés maternité

Pouvez-vous rappeler comment HP applique l'augmentation légale de rattrapage salarial en retour de congé maternité ?

Réponse

La Direction analyse les écarts de rémunération de base suivant le retour de congé maternité.

Pour constater un écart, l'analyse s'appuie sur la base de la période précédente utilisée pour les bilans des NAOs (pour les NAOs FY12 du 01/09/10 au 31/08/11).

Cette étude est effectuée par société / Catégorie Professionnelle / Coefficient et indice conventionnel.

Pour les indices ayant un nombre de salariés inférieur ou égal à 10 salariés, il est pris comme base de calcul les moyennes d'augmentations de l'indice suivant supérieur du coefficient ayant au moins 10 salariés.

Sont prises en compte les augmentations moyennes de salaire dans le cadre du cycle de revue de la performance (FPR) et celles dites « off cycle », à l'exception des augmentations liées aux promotions.

Ne sont pas prises en compte les augmentations moyennes générées par le passage d'un poste «Mainstream» vers un poste «Vente» et inversement.

Les % d'augmentation moyens indiqués ne tiennent pas compte des % d'augmentation liés à :

- promotion

- retour de maternité appliqués au cours de l'année

- réintégration de la prime d'ancienneté pour les passages cadres

- ajustements mini conventionnels

Question 18

Q1 : La cafeteria de Grenoble a été fermée le 30 avril et le 7 Mai ; l'alternative pour les salariés a été d'acheter des repas à emporter au Coffee Shop à des tarifs non subventionnés. Cela les incite aussi à manger à leur bureau, ce qui n'est pas autorisé.

C'est de l'ordre de 300 repas froids à emporter le 30/04 qui ont été distribués le 30 avril, les places assises du Coffee Shop ne peuvent accueillir autant de monde. Beaucoup d'employés sont partis déjeuner à l'extérieur en voyant cette situation.

Le CHSCT a-t-il été préalablement informé et consulté par cette mesure ? Si oui, quel avis a-t-il rendu ?

Est-il correct que les salariés ne bénéficient pas du tarif subventionné certains jours ? Si non, peuvent-ils se faire partiellement rembourser dans EEM ?

Lors de ventes à emporter, où les salariés peuvent-ils manger et où ne peuvent ils pas manger ?

Réponse

Les salariés qui ont travaillé les jours de fermeture du Self peuvent demander la prise en charge de la subvention employeur de 5,29€ via l'outile EEM.

Les membres du CHSCT n'avaient pas été informés de cette fermeture.

Question 19 :

Retour sur la question 48 d'avril 2012, dont les réponses ont été jugées insatisfaisantes :

HP peut-il prélever sur le salaire fixe de façon unilatérale, et sans fourniture de preuve ? Pourquoi l'article 1315 du code civil ne s'applique pas ?

Réponse

l'article 1315 du code civil : "Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver" a été appliqué.

Pour rappel, réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

Question 20

Le mgt vente a pu trouver un compromis avec les populations vente.

Pourquoi le management avant-vente n'a-t-il pas déclenché une démarche similaire ? Qu'est ce qui justifie la discrimination de traitement entre ces deux populations ?

Réponse

Il n'y a pas eu discrimination. La solution retenue entre le management et le salarié concerné du département Avant-Ventes avait été validée de part et d'autre.

Question 21

EEM et remboursement internet

HP rembourse 40 euros de frais internet par mois pour les employés en télétravail.

Le remboursement se fait par EEM, et nécessite une facture.

Or un employé ne reçoit une facture de son fournisseur internet que tous les 2 mois ; la demande de remboursement dans EEM, génére message d'erreur parce que la facture soumise correspond à une dépense de plus de 30 jours. Le manager reçoit alors systématiquement une demande d'approbation active.

Serait-il possible de simplifier le process de remboursement et de se faire rembourser sans devoir envoyer les factures, ou d'accepter de se faire rembourser pour 2 mois ?

Réponse

Un justificatif est indispensable pour des raisons de contrôle URSSAF. Une demande après de EEM va être formulée pour essayer de trouver une solution technique.

Avril 2012

EEM (Voir mail en pièce jointe).

Question 1

Pourquoi ce mail est adressé uniquement aux employés CMS P&S NGOSS de Sophia-Antipolis (On parle d'une nouvelle policy HP !) ?

Réponse :

En raison de l'absence pour congés payés de notre correspondante EEM, nous n'avons pas obtenu de réponse à cette question, la réponse vous sera transmise dès que possible.

Un mail d'information en français sera fait aux salariés de l'organisation CMS P&S NGOSS de Sophia-Antipolis.

Question 2

Pourquoi ce mail est rédigé en Anglais uniquement ?

Réponse :

La direction souhaite rappeler que conformément à l'Article L1321-6 du code du travail :

« Tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail doit être rédigé en français.

La Direction confirme que toutes les instructions et consignes adressées aux salariés doivent être rédigées en langue française.

Un mail rédigé en français sera fait.

Question 3

Afin d'éviter les retards de règlement et frais associés, serait-il possible d'avoir un mail de rappel envoyé par EEM aux employés lors du chargement automatique des dépenses d'American Express dans le système ?

Réponse :

Un mail en français sera fait pour rappeler aux salariés les délais pour initialiser leurs demandes de remboursement dans EEM.

Omega

Mon organisation me demande systématiquement plusieurs fois par mois et de façon insistante (limite harcèlement) de rentrer un certain nombre d'heures imposées par catégories de projets sur lesquels je contribue.

Ces heures sont imposées et même si on ne travaille pas le nombre d'heure sur ces projets on me demande de rentrer le nombre imposé.

De plus, on me demande de rentrer en avance le nombre d'heure sur ces projets (Ex : Le lundi on va me demander de rentrer les heures pour tous les jours de la semaine sans que je sache forcément dans le détail précis combien d'heures je passerai sur tel ou tel projet).

Question 4

Est-ce la règle de rentrer dans Omega un nombre d'heures imposées par le management par projets ?

Réponse :

Les salariés doivent continuer d'enregistrer le temps effectivement passé sur les projets sur lesquels ils sont affectés.

Question 5

Si ce n'est pas la règle, quelle est la réponse officielle qui doit être faite à son management sans crainte de se faire passer pour 'Mauvais élève' et de risquer une quelconque sanction ?

Réponse :

Nous confirmons que ce n'est pas la règle d'enregistrement des temps d'affectation du salarié.

Il ne sera fait aucun reproche aux salariés concernant l'enregistrement des temps de travail temps plein quotidien.

Question 6

Est-ce normal que le management demande de rentrer dans le système OMEGA des heures de travail pour des jours 'A venir' (Donc pas encore travaillés).

Réponse :

Nous confirmons que ce n'est pas la règle d'enregistrement des temps d'affectation du salarié.

Question 7

Si ce n'est pas la règle, quelle est la réponse officielle qui doit être faite à son management sans crainte de se faire passer pour 'Mauvais élève' et de risquer une quelconque sanction ?

Réponse

Il ne sera fait aucun reproche aux salariés concernant l'enregistrement des temps de travail temps.

Question 8

Est-ce que le fait d'imposer un nombre d'heures sur un projet avec également le fait de les rentrer de façon anticipées ne va pas à l'encontre des règles d'éthiques en vigueur chez HP ?

Réponse :

Le choix des modalités d'enregistrement des temps d'affectation dans les outils ne met pas en cause l'application des règles d'éthiques.

IT

Service 'Click-To-Talk' (Voir mail de Gerlinde Fetscher en pièce jointe).

Le service 'Click-to-Talk' ne marche pas à Sophia-Antipolis depuis Novembre 2011 (Date du changement de certaines parties de l'infrastructure réseau). Les équipes IT sont au courant depuis ce moment du problème. L'impact est général pour tout le site et a un cout financier pour HP puisque toutes les communications téléphoniques 1to1 se font par téléphone fixe ou portable au lieu de passer par le réseau interne comme cela devrait être si ce service fonctionnait.

Depuis Novembre (Donc plus de 4 mois !), aucune solution n'a été trouvée par les équipes IT pour résoudre le problème. Dans le mail de Gerlinde Fetscher il est précisé que le ticket de support a été clôturé avec la solution "Still working with the user through mail" !!! «

Question 9

Pourquoi l'IT se permet t'il de clôturer un ticket de support sans s'assurer auprès de ses clients que le problème est résolu ?

Réponse :

Effectivement, Click-to-talk ne fonctionne pas sur Sophia Antipolis. Un incident est en cours.

Certes, il n'a pas été traité avec un suivi pro-actif du support IT après que chacune des équipes support impliquée ait vérifié ce qui la concernait mais ce type de problème est complexe car il met en oeuvre plusieurs technologies. Il est maintenant au bon niveau d'expertise.

L' outil OC est un outil additionnel pour communiquer, il n'existait pas avant l'été 2011,les outils standard de téléphonie restent opérationnels.

Question 10

Pourquoi l'IT se permet t'il de mettre dans la résolution d'un problème des mentions stipulant non pas le type de solution apportée au problème mais juste un suivi de ce qui est fait en indiquant clairement que le problème continu?

Réponse :

La solution à apporter n'est pas encore finalisée, un incident est en cours. L'expert IT travaille encore à la résolution de ce problème,

Question 11

D'une façon générale, nous émettons des doutes quand aux différentes statistiques de résolution des problèmes montrées par l'IT et nous demandons qu'un audit sérieux soit fait sur ce sujet (Analyse des tickets clos / vérification auprès des utilisateurs que le problème a bien été résolu / Temps de résolution effectif).

Réponse :

Il n'est pas convenable de généraliser et d'émettre des doutes quant aux données statistiques de résolution des problèmes présentées par l'IT parce qu'un problème technique n'a pas été résolu dans les délais attendus.

Question 12

Quand ce problème sera-t-il réglé sur le site de Sophia-Antipolis ?

Réponse :

Ce type de problème est complexe car il met en œuvre plusieurs technologies. Les experts IT n'ont pas de date de résolution du problème.

Question 13

Est-ce qu'une communication adéquate précisant le statut et suivi du problème peut-être faite à destination des employés impactés par le problème ?

Réponse

Les salariés seront informés dès que la résolution technique sera effective.

Un utilisateur a reçu son nouveau PC (6460b) il y a quelques semaines et sa batterie ne fonctionne pas. La carte mère ayant été mise hors de cause, le problème vient bien d'une batterie défectueuse. La réponse IT est de placer une commande de pièce détachée dans SMARTBUY !

Question 14

Pourquoi cette pièce n'est elle pas remplacée par les services support ?

Réponse :

Les batteries sont considérées comme des accessoires et à la charge du business (achat dans Smartbuy).

Question 15

Quid de la garantie constructeur ?

Réponse :

Le constructeur est HP. HP ne s'applique pas sa propre garantie constructeur car c'est HP qui dans tous les cas (garantie ou pas) paie la réparation.

Question 16

Y a t'il d'autre pièces qui en cas de panne ne sont pas remplacées ?

Réponse :

Les pièces remplacées sont : la carte mère, le clavier, l'écran, le couvercle, le disque interne, le lecteur DVD natif. Get IT Icon donne cette information.

Question 17

Comment justifie t'on que ce sont les BUSINESS qui supporte la non qualité des composants des PC ?

Réponse :

Il s'agit d'un accord au niveau de la direction mondiale d'HP. Au final quelque soit le business concerné c'est HP qui paie la non qualité des composants des PC.

Voitures de fonction

La législation a changé dernièrement en ce qui concerne la sécurité (Ethylotest) et les disques de stationnement qui doit être au format Européen.

Question 18

Une distribution de ces équipements est-elle prévue aux employés concernés ?

Réponse :

Il sera demandé aux salariés concernés de s'équiper et de demander le remboursement via note de frais.

Question 19

EHS a-t-il prévu une communication de rappel à l'ensemble des employés de HP en France ?

Réponse :

Il est prévu de faire une communication à tous les conducteurs (comme celle concernant les avertisseurs radars) un mois avant l'entrée en vigueur de cette mesure en leur demandant de s'équiper et de demander le remboursement via note de frais.

Questions du mois précédent

Retour sur la Question 50

Quelle est la règle pour reconnaître le chiffre réalisé par un commercial :
Exemple : un contrat signé en France mais livré dans un autre pays est-il reconnu dans le chiffre d'affaires du

commercial français de ce compte ? (on nous a parlé d'un contrat français signé en France pour une livraison en Italie « débooké » du chiffre réalisé par un commercial au motif que le montant ne pouvait lui être imputé car la livraison avait lieu dans un autre pays et pour lequel il vient seulement d'être informé qu'il ne pouvait être comptabilisé dans son chiffre sur FY11 H2 et ce qui fait que son objectif n'est plus atteint et qu'il doit rembourser HP sur son variable : cela ressemble à de la géométrie variable).

Question : Quelles sont les règles et délais pour le « debooking » de chiffre d'affaires réalisé par un commercial ?

Réponse donnée en Mars:

Un contrat signé en France mais livré dans un autre pays peut être reconnu dans le chiffre d'affaires du commercial français de ce compte.

Les règles du split international s'applique : « 50% pour le pays qui vend (prise de la commande, pas forcément pays où le contrat est signé), 50% pour le pays qui livre ».

S'il s'agit d'un deal CME (Communication/Media/Entertainment) où il y a alliance avec un partenaire VAR (Value Added Reseller), dans ce cas, l'équipe en charge du compte en tant que maison-mère reçoit 50% du deal et l'équipe dans le pays où le deal est négocié reçoit 50%.

Le deal étant à l'origine crédité au commercial dans le pays où la commande est passée, en fonction des règles ci-dessus, il peut être nécessaire de debooker ce chiffre si le commercial dans l'autre pays « réclame » le partage.

Ces principes s'appliquent aussi bien pour les salariés de l'entité juridique d' HP France que pour ceux de l' entité d'HP CCF.

Commentaire CFDT : Il n'a pas été répondu sur la question du délai pendant lequel HP peut faire un debooking et il faut préciser la procédure de contestation quand le debooking est de 100% alors qu'il ne devrait pas excéder 50%

Questions reformulées :

Question 20

Quel est le délai pendant lequel le debooking peut être effectué ? Préciser à partir de quel moment ce debooking peut intervenir (point de départ) et le délai

Réponse :

Légalement, si un commercial a une réclamation validée pour un booking qui va générer un debooking chez un autre, nous ne pouvons refuser ce correctif.

Un booking/debooking peut avoir lieu pendant la période en cours ou après celle ci, cela dépend de quand la demande est soumise et validée. D'un point de vue légal, le délai pendant lequel nous pouvons voir des correctifs est de plusieurs années.

Concrètement, il est très rare qu'une réclamation d'un commercial arrive aussi tardivement. Nous demandons à la force de vente de soumettre les réclamations au plus vite suivant la clôture de la période et nos systèmes n'acceptent plus de correctifs au-delà de 5 mois fin de clôture.

Question 21

Quelle est la procédure pour contester et obtenir la régularisation d'un débooking qui n'aurait du être que partiel et non intégral tel que cela se passe de temps à autre.

Réponse :

La procédure est la même que pour toutes les autres réclamations relatives à la rémunération variable : il faut soumettre une réclamation dans l'outil SMCW.

Il n'y a pas de temps en temps de debooking qui aurait dû être partiel et non intégral. Nous avons expliqué le seul cas que vous avez soumis et il vous a été détaillé la raison pour laquelle il devait être intégral.

Retour sur la Question 48 - IT

Quelle est la procédure pour obtenir du support sur les produits de la famille ADOBE et notamment Acrobat Reader qui est un des logiciels les plus utilisés dans l'entreprise ?

Réponse donnée en Mars:

L'IT ne fournit pas d'aide à l'utilisation des applications de bureau (Powerpoint, Excel, Adobe…).

Dans GetIT ItIcon sont répertoriées des questions/réponses sur les problèmes existants et des Tips (avec le web d'Adobe pour obtenir des informations supplémentaire

Commentaire CFDT : Notre question ne portait pas sur l'aide à l'utilisation mais à l'installation. On est bien dans le rôle du support IT d'HP et non pas dans des cours d'utilisation des outils.

Example dans ce cas précis : Il est très difficile de trouver le bon fichier pour les explications pour installer Photoshop avec Windows 7, et le support HP IT ne sait pas répondre à ces problématiques – Nous perdons du temps (Plusieurs journées) pour un résultat insatisfaisant.

Questions reformulées :

Question 22

Quel est le support que l'IT propose aux employés HP sur l'aide à l'installation des logiciels incontournables et recommandés (Par l'IT) à être utilisé en interne tel que ADOBE Acrobat ?

Réponse

L'IT fournit de l'aide à l'installation des logiciels des produits Standard du Self Service Manager. Il existe des communautés d'utilisateurs pour une entre-aide mutuelle sur les produits non supportés.

Pour ce cas précis sur « photoshop », lancez Get IT icon, tapez « Photoshop » dans la barre de recherche et vous obtiendrez :

Retour sur la Question 43 – Formations

Pourquoi seules les formations EHS (EPI, SST) sont dispensées sur site ?

Réponse donnée en Mars:

Il n'y a pas que les formations EHS qui sont déployées sur les sites, pour ne citer que certaines d'entre elles, nous organisons des formations liées à la gestion du stress accessibles à tous les employés, des formations managers du type New manager Excellence.

Dans le cadre de l'Université HP nous proposerons d'autres formations sur site sur des thèmes tels que la prise de parole en public par exemple.

Questions reformulées :

Question 23

Pouvez-vous nous donner la liste complète des formations proposées sur chaque site avec un tri par site et par Bus pour l'année fiscale en cours ?

Réponse :

Les états des formations proposées seront transmises aux délégués du personnel

Question 24 : Formation Ethics and Compliance.

On nous demande d'effectuer cette formation mais la version française existe-t-elle ? Et quand sera-t-elle disponible?

Dear all,
Your action is required .... as time has come again to do the yearly Ethics and Compliance training course ....

You are requested to complete this course by June 20th the latest, to give us some time to solve any problem you may encounter to have your status turned to “completed”, and also because many of you may be taking vacation beginning of July…
But please, do not wait for the last minute to do the training. May I ask you to book, as of now, some time in your calendar to do it, especially if you plan to take vacation in June.

Réponse :

La formation Ethics and Compliance est disponible en français, le suivi de cette formation sera prévu dans le règlement intérieur en cours de validation.

Question 25 : Formation Pratique des affaires

Il est écrit dans le training "Pratique des affaires 2012" en Français.

« 1. La discrimination sur le lieu de travail constitue une infraction à la politique d'HP, mais n'est pas une infraction à la loi?

Et la réponse correcte donnée par le site est "Vrai" »

N'y a t'il pas un problème, la discrimination sur le lieu de travail n'est elle pas punie par la loi française ?

Réponse :

La réponse est mal formulée dans l’outil formation pratique des affaires, la discrimination est répréhensible par la loi française.

Question 26 : Télétravail

Quel est le délai de réponse pour une demande de télétravail ?
Document transmis le 8 mars, confirmation de l'enregistrement de ma demande le 22 mars.

A ce jour, 1 mois plus tard, je suis toujours en attente d'une réponse officielle.

Réponse :

Les délais de réponse sont formalisés dans l’accord télétravail (maximum deux mois).

le salarié doit recevoir une réponse à sa demande de télétravail, cette réponse (d’acceptation ou de refus) doit être écrite et motivée

Question 27 : Frais EEM.

Contrairement à ce qui a été affirmé à plusieurs reprises en réunion DP par le passé, le message suivant a été envoyé aux salariés du groupe CMS P&S NGOSS Sophia:

Dear all,
Please note that all Late Payment Fees in EEM now need to be paid as Personal Expenses, addressing a check to the following address.
Those fees are no longer reimbursable by HP, this is new hp policy.
ICSB AMERICAN EXPRESS
240, rue de Rosny
93106 MONTREUIL CEDEX
Thanks a lot for your attention.

Aucune communication ne nous étant parvenue par ailleurs, quelle est la position de la Direction pour l'ensemble des salariés HPCCF ?

Réponse :

En raison de l'absence pour congés payés de notre correspondante EEM, nous n'avons pas obtenu de réponse à cette question, la réponse vous sera transmise dès que possible.

Un mail d'information en français sera fait aux salariés de l'organisation CMS P&S NGOSS de Sophia-Antipolis.

Question 28 : Impact d'un temps partiel sur la retraite

Pouvez-vous expliquer aux salariées sortant de congé maternité ou de congé sabbatique, quel est l'impact d'un retour à temps partiel (retour à 80%, puis à 60% puis à 50%) sur leur retraite à tous les niveaux : retraite de base, retraite complémentaire ?

Réponse :

Nous avons demandé un étude à notre conseil, cette étude sera transmise aux délégués du personnel.

Question 29 : Passage à temps partiel et impact sur les cotisations

Il est possible pour certaines salariées ne souhaitant pas être pénalisée par une reprise à temps partiel, du point de vue des cotisations retraite, de "sur-cotiser" à titre individuel et en accord avec l'entreprise. Est-ce le cas chez HP ? Si oui, à quelles conditions ?

Réponse :

Cette possibilité n'est pas actuellement offerte aux salariés, les résultats de l'étude que nous avons demandé à notre conseil nous permettrons de nous prononcer sur la mise en place de ce principe de cotisations pour les salariés travaillant à temps partiel.

Question 30

Nous avons récemment appris qu'un des buts du remplacement des bornes WIFI était de fournir un accès Internet aux visiteurs non-HP. Par ailleurs, de plus en plus d'employés apportent leur tablette (généralement un iPad) au travail. Nous aimerions connaître les règles de connexion au réseau informatique de l'entreprise d'un matériel non-HP. Par exemple un salarié peut-il utiliser un ordinateur portable non-HP, pour se connecter au réseau HP ?

Réponse :

HP n'interdit pas la connexion de matériels non-hp, nos clients peuvent se connecter à HP sur leur propre PC.

l'IT recommande que ce matériel ait un pare-feu et un antivirus .

Tout employé peut installer ces outils sur un matériel qui n'est pas PCCOE (PCCOE configure automatiquement ce qu'il faut sur les PCs de employés). C'est par exemple ce qui est fait sur les machines business non-PCCOE (voir Get It Icon, partie PC security pour installer ces outils)

En cas d'infection réseau avec ce matériel, l'IT se réserve le droit de déconnecter ce matériel à distance.

Pour des raisons de sécurité, il est à proscrire qu'un employé apporte un matériel non-HP et le connecte sur le réseau à des fins personnelles pour rappel il est du devoir de chaque employé de protéger le réseau interne et le mieux est de ne connecter que du matériel à utilisation professionnelle.

Question 31

Nous demandons que le guide « Informations pour la gestion des salariés en France - Points importants - Mai 2011 (version modifiée le 6 Février 2012) , et sa traduction française, disponibles sur le site HR France, soit modifié comme suit :

- Rappel de l'interdiction générale du travail le dimanche, et description des démarches à effectuer par le manager pour faire travailler les salariés le dimanche
- Correction du temps de travail des cadres, uniformément décrit comme étant « Nombre de jours de travail dans l'année (216 HP – 213 HPESF) », sans distinction entre les cadres en mode horaire et ceux en forfait jours.
- Rappel des amplitudes et durées maximales de travail à la journée, à la semaine, sur plusieurs semaines ; du plafond d'heures supplémentaires, de la durée du repos hebdo minimum.

Réponse :

Le recours au travail dominical doit faire l'objet d'un parcours social :

- **information/consultation du comité d'entreprise,**
- **référendum auprès des salariés concernés,**
- **Demande d'autorisation à la Direction Régionale des Entreprise, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.**

Notion de temps de travail effectif :

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel un salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Durée du travail et repos hebdomadaire :

Quelle que soit l'organisation du travail choisie et sous réserve des dispositions particulières au travail de nuit, elle devra respecter les dispositions légales et règlementaires suivantes :

- **10 heures de travail effectif au maximum par jour,**
- **20 minutes de pause au minimum pour toute période de 6 heures de travail consécutives,**
- **46 heures de travail au maxium par semaine,**
- **6 jours consécutifs de travail au maximum par semaine civile,**
- **11 heures consécutives de repos quotidien entre deux journées de travail, cumulable avec la durée de repos hebdomadaire,**
- **1 journée de repos hebdomadaire, c'est-à-dire 24 heures consécutives de repos données en principe le dimanche, auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien, soit 35 heures au minimum.**

Question 32

Le procédé ci-dessous, consistant à identifier des salariés dans Grow@hp, comme étant détenteurs d'un « rôle » particulier, et donc à les rendre éligibles à des formations obligatoires, a-t-il fait l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel :

From: Global Trade Training & Dev
Sent: Thursday, 26 January, 2012 18:37
Subject: ACTION REQUIRED: Identify employees & add Global Trade job roles to Grow@hp by 27 February

David Deitchman

VP & Associate General Counsel,

Corporate Compliance

SUBJECT/ ACTION REQUIRED: Identify employees & add Global Trade job roles to Grow @hp by 27 February

TO/ Targeted L3 and L4 Managers*

26 January 2012

Global Trade Compliance

Because HP is a US-based multi-national company, our products and services are subject to the export and import laws and regulations of the US, as well as all countries in which we do business. Many of the laws prohibit, restrict or control specified activities. For example, export laws:

- Prohibit HP from doing business with certain listed people and entities worldwide, and direct or indirect transactions with sanctioned countries (currently Cuba, Iran, North Korea, North Sudan, and Syria)
- Restrict the sale of our products for prohibited end-uses (e.g., end-use related to weapons of mass destruction)
- Control the export of some of our most sensitive products and technologies

It is HP's policy to comply with these laws and regulations – failing to do so can result in fines, penalties and a loss of trading privileges HP currently enjoys. Ultimately, we depend on each employee to understand and comply with the export and import laws and regulations associated with their job responsibilities.

Required Training

To help meet our obligations, employees involved in global trade activities are required to complete web-based Global Trade export and/or import compliance training, available on Grow@hp>. Global Trade worked closely with HP Learning & Development to develop a new Global Trade "job role" designation in Grow @hp and a process to help managers identify employees in these roles. This will help us target, track and verify completion of required training. *You are receiving this communication because you have been identified as a manager of employees who may have responsibility for global trade-related activities.

What you need to do:

- Review the job activities associated with each job role. Review the instructions
- Assign Global Trade job role(s) for indentified employees and contingent workers with Grow @hp profiles by 27 February 2012.
- Review and refresh job roles semi-annually or when personnel or responsibilities change.

Having appropriate job roles assigned in Grow @hp will ensure that required Global Trade training is completed by all employees engaged in activities subject to export and import regulations.

Thank you in advance for your support.

Best Regards,

David

Please direct any questions to the globaltradetraining@hp.com" title="mailto:globaltradetrainin@hp.com">Global Trade Training & Development mailbox.

Réponse :

Global Trade :

La formation Global trade est proposée en plusieurs langues, dont le français.

L'outil, la présentation sur les métiers et les rôles clés ne sont pas actuellement traduits en français. Une demande de traduction sera faite.

Question 33

Nous demandons qu'il y ait un lien entre ces qualifications enregistrées dans Grow@hp, et les fiches métiers françaises en cours de rédaction dans le cadre de la négo GPEC.

Nous demandons comment ces qualifications nouvelles seront liées à la notion de « job level ».

Réponse :

Cette demande est prématurée, ce point devra être traité lors des prochaines réunions paritaires de négociation GPEC.

Question 34

Nous demandons pourquoi les personnes en invalidité ont été destinataires du courrier les invitant à déclarer leur handicap à HP, qui commence par une phrase sur la politique d'HP en faveur de « l'emploi » des salariés handicapés.

Nous demandons que, lorsque ce type de courrier est envoyé, figure sur chaque courrier, l'indication sur la population de destinataires concernée. Cela évitera que les personnes en invalidité ou en arrêt de travail pensent qu'elles le reçoivent justement parce qu'elles sont absentes de l'entreprise. Des incompréhensions du même type ont

été générées par des courriers sur le programme « mieux vivre à HP », ce qui, selon la cause de l'arrêt de travail, peut être sujet à des malentendus – voire à des réactions tout à fait préjudiciables à la santé du salarié. Nous vous demandons de mieux cibler vos communications.

Nous critiquons à nouveau le dépliant joint à cette communication. Par exemple, il nous parait dangereux de signaler à certaines personnes arrêtées pour dépression, qu'elles peuvent se voire reconnaître un handicap de ce fait. Nous demandons que ces dépliants soient mis au pilon.

Réponse :

Nous ne partageons pas cette approche, une sélection des personnes destinataires de ce courrier serait discriminante.

Question 35

Nous demandons que l'écran de validation du module de formation « HP Ethics and Compliance 2012 Refresher Training » soit modifié. En effet, pour valider la formation, il faut cliquer sur une icône qui signifie qu'on s'engage à suivre toutes les préconisations contenues sur le site intranet « SBC ». Cela ne saurait être exigé d'un salarié français, dans la mesure où celles-ci :

-sont en anglais

- peuvent faire l'objet de modifications à tout moment sans que les salariés en soient avertis.

Plusieurs salariés ayant effectué la formation, ne l'ont pas validée pour ce motif, et demandent qu'elle soit enregistrée dans leur historique de formation sans qu'ils aient à valider cette icône. Merci de nous indiquer la marche à suivre.

Réponse :

Nous rappelons que pour être applicables en France, les règles « SBC » doivent est conformes à la législation française.

la validation du suivi de la formation par le salarié n'engage pas ce dernier si les règles s'averaient ne pas être conformes à la législation française.

Question 36

Nous demandons que tous les postes disponibles dans toutes les organisations HPCCF fassent l'objet d'une publication dans l'outil Taleo/job searcher, alors qu'aujourd'hui, de plus en plus de services limitent la communication de ces offres à leur diffusion interne. C'est notamment le cas de CMS, mais pas seulement.

Réponse :

Le département recrutement confirme que tous les postes faisant l'objet d'une "REQ" sont publiés dans l'outil Taleo/job searcher.

Toute exception doit être approuvée par la Directrice du Département recrutement

Question 37

Votre réponse N° 23 ayant fait l'objet de la réponse suivante : « Ce point de localisation des réunions DP a été traité entre les délégués du personnel. «, et tous les DP présents ayant été d'accord pour qu'une réunion sur trois se tienne à Sophia, nous demandons que la réunion du mai se tienne à Sophia.

Réponse :

IL a été décidé au cours de la réunion plénière que la prochaine réunion des délégués du personnel se tienne à l'isle d'Abeau.

Question 38

Comment se rempli le compteur 'Credit Temps' de Time&Labor ?

Réponse :

Le compteur 'Crédit temps', qui est le compteur de récupération des heures supplémentaires, s'alimentent de la façon suivante :

Lorsque l'employé dépasse sont quota d'heure journalier, il modifie le code REG dans TaL, et la différence entre son nombre d'heures travaillées théorique et le nombre d'heures faites apparait dans TaL via le code OTERN, qui alimente directement le compteur 'Crédit Temps ' (idem pour le travail sur les samedis, dimanches et jours fériés). Ensuite, une fois par moi, le 10 du mois M+1 pour les données du mois M, le système calcule les bonifications hebdomadaires des semaines où il y a eu des heures supplémentaires (heures à 125%, heures à 150%), et ces bonifications sont également ajoutées au compteur 'Crédit Temps'.

Question 39

Est-ce que le compteur 'Credit Temps' concerne tous les employés d'HP ?

Réponse :

Le compteur 'Crédit Temps ' concerne tous les employés de HP qui sont au forfait horaire (il n'y a pas de gestion des heures supplémentaires pour les forfaits jours).

Ce compteur s'appelle 'EDS OTB' pour les ex-HPESF. Le principe est le même, ce sont les seuils de déclenchement des heures supplémentaires et des bonifications qui changent, pour être en adéquation avec les différents accords d'entreprise.

Question 40

Quel code doit-on utiliser pour utiliser les jours du compteur 'Credit Temps' ?

Réponse :

Les heures payées du compteur 'Crédit Temps ' sont automatiquement décrémentées du compteur (pour éviter la prise et le paiement). Mais les heures non payées peuvent être utilisées avec l'accord du manager via le code OTTKN.

Question 41

Quel code utilise t on pour une absence pour décès ?

Réponse :

Le code TaL à utiliser pour une absence pour décès est FAMLY.

Question 42

Ou trouve t on la liste des congés obligatoires et recommandés, par la direction, pour 2012 ?

Réponse :

La liste des congés obligatoires se trouve sur le site intranet de la paie, à l'adresse suivante : http://intranet.hp.com/country/France/Finance/Payroll/Pages/Actualités%20HP.aspx

Question 43 : suite réponse à la question 32 du mois de mars :

Quelle est l'option à choisir sur le web Teletravail http://intranet.hp.com/country/France/rh/RSPT/Pages/Leteletravail.aspx

pour le travail décalé ?

Pour rappel, il y a 4 options :

- Télétravail exceptionnel – Employés à la vente
- A l'initiative de l'employé pour convenance personnelle
- A l'initiative d'HP dans le cadre du réaménagement des sites parisiens
- A l'initiative d'HP dans me cadre de la fermeture des agences commerciales

Réponse :

L'employé devra faire une demande standard "convenance personnelle » si le salarié est rattaché à Grenoble ou Lyon.

Pour rappel, l'accord TW sera revu sur ce point précisément pour prendre en compte ce type de demande spécifique.

Question 44 :

Pour quelle raison ou pour quel critère des personnes dont le salaire mensuel en janvier 2012 était inférieur au minimum conventionnel de 2012, n'ont pas eu de remise à niveau en février 2012 ?

Réponse :

L'appréciation de la rémunération selon les barèmes conventionnels 2012 s'effectue en fin d'année, en totalisant le salaire de base référence temps plein perçu sur l'ensemble de l'année civile (ou le salaire 100% objectifs atteints pour les populations commerciales) + les heures supplémentaires effectuées + les avantages en nature liés à la possession d'un véhicule d'entreprise, et en les comparant aux barèmes en vigueur sur l'année civile

2012. Il n'est donc pas techniquement possible, en début d'année civile 2012, d'ajuster à la hausse un salaire mensuel référence temps plein, qui apparaîtrait de prime abord comme inférieur au 12ème du barème conventionnel.

Les règles prévues dans le protocole de désaccord des NA0 ont été respectées.

Question 45 (Site de l'Isle d'Abeau)

Depuis plusieurs mois la barrière automatique de sortie du site, ne se déclenche plus pour les 2 roues. Elle doit être systématiquement actionnée par le gardien. Ce qui pose problème après 19h00. Est-ce voulu ? Est-ce normal ?

st il possible qu'elle soit de nouveau automatique pour tous les véhicules ?

Réponse :

Il s'agit d'un problème de défaillance du capteur de la barrière automatique.

Une étude complète sur le changement de l'intégralité du système de portail a été initialisée.

Question 46

Suite au message du DRH expliquant que « Les frais d'internet personnel (Home Internet) ne peuvent faire l'objet d'un remboursement que pour les collaborateurs ayant un statut officiel 'Télétravail' ou dans le cadre spécifique des astreintes (principalement sur périmètres TS/ES). Tout autre cas est exclu. », Un manager ES HP CCF a demandé à son équipe de se conforter aux nouvelles règles et a indiqué oralement ne plus rembourser les 30 euros par mois d'ADSL à l'ensemble de son équipe. Les salariés du service ont répondu faire des demandes officielles d'avenant télétravail. Le manager a répondu qu'il les refusera systématiquement.

Est-ce que la direction peut rappeler son engagement à ne pas remettre en cause la politique télétravail et donc à poursuivre les remboursements ADSL même lorsque l'avenant télétravail est refusé ?

Réponse :

Ce point a été résolu par le management.

Question 47

Ou peut on trouver une version electronique de l'accord ARTT, si l'employé veut rechercher des points par mot clé(l'accord sur intranet est une version scannée pdf, impossible de rechercher par mot à l'intérieur)

Réponse :

Une négociation paritaire ARTT est en cours, nous mettrons le prochain accord paritaire dans un format compatible à la recherche par mot.

Question 48 (information sur les personnes concernées envoyées dans un mail séparé)
Une erreur est survenue sur un compte en FY 2011, impactant les résultats de l'avant-vente et de la vente sur ce compte.
Cette erreur, d'origine UK, mène donc à une reprise de commission en décembre 2011.
Cette reprise se fait dans des conditions inacceptables : on ne donne aucun détail sur le calcul du trop perçu et la paye prélève de l'argent sur le SALAIRE FIXE des avant-ventes !
Le vendeur impacté à bénéficié d'une décision managériale de compensation, coté vente, l'incident est clos. Coté avant-vente, leur management à refusé de justifier les montants prélevés (commentaire de leur manager: si on n'a pas confiance en la compagnie, une seule chose à faire : la quitter et HP fait ce qu'il veut en matière salariale !) et on a touché à leur salaire fixe.

a/ Est-ce normal que la paye se serve sur le fixe pour récupérer un trop perçu de commission? Si la réponse de la paye est « c'est à leur demande pour des raisons fiscale », merci de nous fournir un mail des employés concernés demandant expressément qu'on prélève sur leur fixe.

b/Le management vente à trouvé une solution de compensation acceptable : pourquoi le management de l'avant vente ne peut il en faire autant?

Réponse :

Une communication détaillée vers tous les commerciaux impactés (vente et avant vente) a eu lieu le 16 décembre. Les salariés concernés ont été alertés du trop versés et de la reprise qui allait avoir lieu sur Décembre.

Suite à cette communication, le montant de reprise sur le commercial vente étant très important (dépassant le montant du fixe+variable mensuel) le management vente a pro activement cherché une solution en commun avec le commercial. Dans tous les cas, le commercial à la possibilité de se rapprocher du service paie pour demander un lissage des reprises sur plusieurs mois.

Question 49

Dans EEM, la TVA de restauration est encore à 5.5%. La direction peut-elle s'assurer que la MAJ vers 7% soit faite rapidement, et que les notes des employés ne soient pas rejetées pour cette raison ?

Réponse :

Ce point est résolu.

Mars 2012

Télétravail et remboursement ADSL

Référence : Communication du 17/2/2012 de la part de Philippe Russo (Directeur des Ressources humaines) et Etienne Rouvillois (Directeur Financier) :

- Les frais d'internet personnel (Home Internet) ne peuvent faire l'objet d'un remboursement que pour les collaborateurs ayant un statut officiel 'Télétravail' ou dans le cadre spécifique des astreintes (principalement sur périmètres TS/ES). Tout autre cas est exclu.
- Les frais engagés doivent faire l'objet d'une demande de remboursement dans un délai de 7 jours, et au plus tard 30 jours. Nous constatons que plus de 30% des notes de frais sont soumises au-delà de ce délai, dont certaines plusieurs mois après l'engagement de dépense.

Réponse

La communication émise par le Dirercteur des Ressources Humaines et le Directeur financier n'apporte aucun changement dans les règles de la politique de remboursement des frais ADSL.

Mais après le constat que les cas hors procédures se multiplient, cette communication rappelle les principes de la politique en place quant aux conditions à satisfaire pour prétendre aux remboursements des frais ADSL.

Le but de cette note d'information est notamment de rappeler que tous les remboursements « de gré à gré », hors accord officiel (contractuel) ou cas particulier ne doivent pas perdurer.

Les managers ne peuvent « accorder » le remboursement des frais ADSL de leur seule initiative.

Question 1

Pouvez-vous faire un statut précis du Télétravail a HPPCF : Nombre par site et par organisation (a la demande d'HP, à la demande des employés) ?

Réponse :

Un état 'télétravail' des effectifs HP CCF a été transmis aux délégués du personnel

Question 2

Y a-t-il eu des refus de la part des RH ? de la part des Business ? Combien ? Pour quel motif ? dans quelle organisation ?

Réponse :

A ce jour, il n'y a pas de refus enregistré par le département des Ressources Humaines.

Nous rappelons que les salariés doivent formaliser leur demande de télétravail au département Ressources Humaines « telework.france@hp.com">telework.france@hp.com »

Seule cette formalisation de la demande de télétravail permet de comptabliser les acceptations ou refus.

Question 3

Dans quel cas est-il acceptable qu'un manageur refuse ? Quels sont les critères de refus ?

a. a.Le refus est-il acceptable lorsque les raisons de la demande de télétravail sont lies au travail en décalé ?
b. b.Le refus est-il acceptable lorsque les équipes avec lequel le demandeur travaille, sont reparties géographiquement sur plusieurs?

Réponse :

Nous confirmons qu'à ce jour, la DRH n'a pas enregistré de refus.

Les critères de validation de la candidature du salarié au télétravail sont prévus par l'article 2.1 de l'accord télétravail du 6 juillet 2010.

Les motifs cités dans les questions ci-dessus n'entrent pas dans ces critères.

Question 4

A qui doit s'adresser un employé quand son manager ou son RH n'est pas favorable à une demande de télétravail ?

Réponse :

Comme cela est prévu par l'article 5.5 de l'accord Télétravail, la commission paritaire de suivi de l'accord Télétravail (organisation syndicale réprésentative / DRH) se réuniera afin de résoudre les éventuelles problématiques individuelles d'égibilité, les refus du télétravail et de réversibilté.

Les salariés doivent formaliser leur demande de télétravail au département Ressources Humaines « telework.france@hp.com">telework.france@hp.com"

Question 5

Un manageur peut-il accepter un télétravail tout en refusant d'utiliser l'accord Télétravail ?

Réponse :

Non, comme le prévoit l'accord Télétravail, le recours au télétravail doit être formalisé par un avenant au contrat de travail du salarié.

Question 6

Pour faire face à des horaires de travail en décalé dû à des répartitions géographiques étendues des équipes, des employés font des conférences téléphoniques avec « virtual room » de chez eux sans pour autant être officiellement en télétravail. Pourquoi interdire aux managers le remboursement des frais ADSL ?

Réponse :

Les cas hors procédure de télétravail se multiplient, les remboursements « de gré à gré », hors accord officiel (contractuel) ou cas particulier ne doivent pas perdurer.

Les managers ne peuvent « accorder » le remboursement des frais ADSL de leur seule initiative.

Les managers peuvent recourir à l'accord télétravail pour répondre au travail en horaires décalés des membres de leurs équipes.

A nouveau des problèmes de niveau de service et de facturation avec AVIS :

Question 7

Pour être efficace et éviter de soumettre plusieurs TER, les employés attendent généralement après un voyage d'avoir toutes les dépenses qui apparaissent dans EEM. Or avec AVIS, il est devenu très difficile, et même impossible de soumettre un report TER complet sous 7 jours car AVIS facture systématiquement en retard, en particulier quand on rend un véhicule à Grenoble.

Un exemple: << j'ai loué une voiture le 1er février pour revenir de Lyon St Exupéry. Elle a été facturée le 21 février après au moins 10 coups de téléphones à Avis>>

On a donc le choix entre soumettre les TER en retard, ou de faire plusieurs TER à cause d'AVIS, ce qui est une perte de temps pour tout le monde. Pouvez-vous assurer qu'AVIS soumette ses factures dans des délais acceptables pour que les employés HP puissent faire leur demande de remboursement dans les 7 jours, comme demandé ?

Réponse :

Ce point a été remonté au département achat pour résolution, les solutions retenues seront transmises aux délégués du personnel.

Question 8

Location de voiture AVIS

<< J'ai pris une voiture un lundi matin tôt (6h30) pour aller à l'aéroport de Lyon sur le parking d'HP. Arrivé à Lyon 1 heure après, AVIS me signale une rayure non signalée sur le contrat, et me facture plus de 300€. Rayure que je n'ai pas faite. J'ai juste pris la voiture à HP et roulé jusqu'à Lyon sans m'arrêter et sans rien heurter. Même si j'avais vu la rayure en partant, les bureaux de AVIS étant fermés à cette heure je n'avais pas moyen de leur signaler. Aprés de multiples de coup de fil (et 2 mois) (toujours les gens qui disent qu'ils vont rappeler et ne rappellent pas) AVIS m'a finalement re-crédité mon compte AMEX corporate >>

Quel est la procédure a suivre dans ce cas ? A qui peut-on remonter des cas litigieux pour une résolution plus rapide et favorable à HP ?

Réponse :

Ce point a été remonté au département achat pour résolution, les solutions retenues seront transmises aux délégués du personnel.

Question 9

Quelles règles et procédures allez-vous mettre en place avec AVIS pour que ces problèmes ne se reproduisent plus ?

Réponse :

Ce point a été remonté au département achat pour résolution, les solutions retenues seront transmises aux délégués du personnel.

Stock-options:

Question 10

Pouvez-vous rappeler la procédure complète de levée de stock options ?

Réponse :

Le mode opératoire de levée des stock-options a été envoyé aux délégués du Personnel

Question 11

Quels sont les rôles et services de Merrill Lynch et de la banque Transatlantique ?

Réponse :

Merrill Lynch : est l'Administrateur américain du Plan mondial de Stock Options et PRU / RSU d'HP.

Son rôle est d'exécuter sur le marché toutes les opérations de Stock-options pour les bénéficiaires HP.

Banque Transatlantique : établissement mandaté par HP en France pour assurer la gestion administrative et fiscale des Plans de Stock Options et RSU/ PRU localement.

La Banque Transatlantique a pour principales missions de :

• informer des conditions générales des plans et des procédures permettant de réaliser les opérations d'exercice et de vente,

• mettre les fonds ou les titres à disposition sur chaque compte,

• enregistrer les opérations en conformité avec la législation française et établir les obligations déclaratives à la charge de HP France et des bénéficiaires de stock-options

• adresser tous les documents nécessaires aux obligations déclaratives et transmettre les informations requises pour les déclarations d'impôt,

• accompagner les bénéficiaires qui le désirent dans le cadre d'un développement patrimonial et financier adapté à leurs besoins,

• traiter les ventes de PRU / RSU.

Question 12

Quels sont les frais à payer à chacune de ces banques ?

Réponse :

Les Frais facturés par Merrill Lynch au cas de levée-vente d'options sont :

Via site internet

$19.95 min (jusqu'à 665 actions)

$0.03 par action après un minimum de $19.95

Par téléphone

$19.95 min (jusqu'à 399 actions)

400 – 24,999 actions: $0.05 par actions après le min

25,000 – 99,999 actions: $0.04 par actions après le min

100,000 actions ou plus: $0.03 par actions après le min

Les Frais facturés par la Banque Transatlantique ont été envoyés aux délégués du personnel.

Formation HP et Conge sabbatique:

Question 13

Cas particulier : Une personne s'est inscrite il y a quelques mois au recyclage Secourisme qui a lieu à Grenoble prochainement. Mais elle part finalement en congé sabbatique pendant plusieurs mois. Peut-elle quand même participer à cette formation ? Comment pourra-t-elle accéder à la salle de formation sur le site de Grenoble ?

Réponse :

Le contrat de travail du salarié est suspendu pendant toute la durée du congé sabbatique.

En cas d'accident de trajet (domicile du salarié / lieu de formation) ou d'accident dans l'établissement de Grenoble, cet accident ne pourrait pas être déclaré comme accident du travail.

Nous ne pouvons donc accèder à cette demande.

Question 14

Cas générique : Peut-on participer à une formation HP pendant son congé sabbatique ?

Réponse :

Non, comme cela est précisé dans la réponse ci-dessus le salarié ne peut pas suivre une formation HP pendant son congé sabbatique pour des raisons de « couverture accident du tavail ».

Accompagnement passage cadre

Question 15

Dans le cadre du programme DAP, nous pouvons lire sur l'intranet HP France « pour… suivre une formation diplômante en lien avec la stratégie HP, les besoins du business et avec le support de ses managers : les salariés peuvent inscrire une demande dans le cadre du DAP. Les demandes se font uniquement une fois par an entre le 1er mars et le 15 mai. Process d'exception pour les personnes en redéploiement interne et les passages cadre».

Cette information est-elle à jour ? Pouvez-vous nous donner l'URL et le site web où elle est postée ?

Réponse :

Le service Formation a effectivement mis en place un process d'exception pour toute demande de formation diplômante et de longue durée pour les personnes en passage cadre et en redéploiement interne. Lorsque le manager a donné son accord, le service Formation met en place ce processus d'exception et la demande est automatiquement acceptée dans l'outil, quelque soit la date de la demande. Toutes les demandes d'exception sont gérées par le service Formation France.

En dehors de ces cas, pour toute demande de formation diplômante, l'employé doit soumettre une demande au travers du « Degree Assistance Programme » dont voici l'adresse :

La fenêtre d'ouverture de l'outil est effective du 1er mars 2012 jusqu'au 15 mai 2012.

En France, il est possible de mailler ce dispositif avec celui de la période de professionnalisation. Toutes les demandes doivent être adressées au service Formation France.

Dans le souci de rendre lisible cet accès aux formations diplômantes, nous communiquerons les informations utiles sur l'intranet RH France.

Evolution des Assistantes

Question 16

Toujours en lien avec les formations longues, quelle stratégie de développement de carrière mène HP vis-à-vis de la population d'assistantes, hormis le projet « rotation de poste » ?

Réponse :

La population des assistantes est éligible au dispositif des périodes de professionnalisation qui permet d'accéder à des formations dans le cadre de leur plan de développement dans l'entreprise.

Question 17

Concernant la population des assistantes notamment sur le site de Grenoble, le CHSCT a demandé à la Direction la création d'un groupe de parole Assistantes afin de remettre en valeur ce métier et de mieux répartir les charges de travail (suite à des observations faites lors d'enquêtes CHSCT après accidents du travail).
Que prévoit la Direction pour faciliter l'accès aux formations longues lorsque la salariée souhaite évoluer ?

Réponse :

La DRH a lancé une initiative pour l'écoute des assistantes. Un premier meeting a eu lieu à Grenoble.

La DRH a demandé aux assitantes de s'exprimer sur leurs frustrations et points de désaccord.

La DRH a demandé sur quels points en priorité les assistantes souhaitaient travailler.

Un deuxième meeting est prévu le 26 mars au matin.

Question 18 - Réunions IR :

Nous constatons et regrettons que des réunions DP soient organisées le même jour que d'autres réunions d'IRP. Des élus n'ont pas pu et ne peuvent donc pas assister a ces dernières réunions DP. Pouvez-vous vous assurer que ceci ne se reproduise plus ? On a par exemple ce Jeudi 8 Mars une réunion DP et CHSCT en même temps.

Réponse :

Le planning 2012 des réunions plénières des délégués du personnel a été formalisé en fin d'année 2011.

La DRH prend note de vérifier que d'autres réunions d'IRP ne soient pas organisées ces mêmes jours.

Question 19 - Délai pour Changement de poste :

Un salarié HPCCF a trouvé par lui-même un nouveau job après que son manager lui ait plusieurs fois conseillé de chercher un poste dans une autre organisation. Outre l'aspect indélicat de ce Manager et ses façons de faire pour se débarrasser de ce salarié, il semble avoir bien du mal maintenant à le laisser partir dans des délais raisonnables.

Quelle est la règle dans ce cas et le délai maximum acceptable pour que le salarié puisse envisager de commencer sur son nouveau poste ?

Réponse :

Le délai de préavis qui serait dû dans le cas de la démission de ce salarié doit être retenu comme délai maximum pour son changement de poste.

Ce principe peut être appliqué lors de changements de poste.

Question 20 - Visite de reprise après arrêt maladie

Quelle est la règle précise en matière de visite de reprise après un arrêt de travail de plus de 3 semaines ? Qui est responsable de planifier cette visite de reprise avec le Médecin du Travail ? Sous quel délai ?

Réponse :

Il appartient à l'employeur d'organiser (dans un délai maximum de 8 jours) la visite médicale de reprise du salarié après un arrêt de travail de plus de 21 jours .

Cette visite médicale est initiée par le service médical d'HP France, néanmoins le salarié peut aussi pour des raisons personnelles prendre contact directement avec le médecin du travail .

Question 21 - Passage a « spécialiste »

Lors d'un passage sur un Job Level «Specialist», le passage au niveau conventionnel P3A est-il fait simultanément?

Réponse :

Le postionnement d'un salarié au Job Level «Specialist» justifie le passage au niveau conventionnel P3A.

Néamoins, un décalage de formalisation peut intervenir pour des raisons de délais d'enregistement administratif/paie

Question 22 - Question déjà envoyée le 14 février :

« Récemment, X, qui était responsable de la gestion du fournisseur de GPSC « Canon Giessen », a changé de poste et occupe un poste nouvellement créé.

Canon Giessen est un réparateur de sous-ensembles d'imprimantes HP basé en Allemagne, et géré par une équipe de GPSC basée en France, dont je fais partie.

L'ancienne fonction de X a d'abord été transférée en Amérique de manière provisoire, avant d'être à nouveau transférée à Sofia en Bulgarie (voir nomination ci-dessous). Il s'agit d'une suppression de poste HPCCF qui n'a fait l'objet d'aucune consultation du CE. Suite aux engagements pris par M. Karsenti eu égard à GPSC, nous demandons que M. Georges Arreygue annule cette délocalisation de poste en Bulgarie et assigne un salarié d'HPCCF à ce poste. »

Réponse :

Récemment, X, qui était responsable de la gestion du fournisseur de GPSC « Canon Giessen », a changé de poste et occupe un poste nouvellement créé. Effectivement, X a pris un nouveau poste en aout 2011 pour 50% de son temps, et a commencé à temps plein sur le nouveau rôle en septembre 2011 . La req avait originalement été créée en Bulgarie, mais X était le meilleur profil et le poste a été créé en France.

Le poste laissé vacant par X a donc été échangé avec la req ouverte en Bulgarie. Canon Giessen est un réparateur de sous-ensembles d'imprimantes HP basé en Allemagne, et géré par une équipe de GPSC.

L'ancienne fonction de X a d'abord été transférée en Amérique de manière provisoire car il était nécessaire d'avoir quelqu'un de très expérimenté pour gérer le fournisseur, en attendant la formation de la personne à Sofia.

GPSC Global et GPSC EMEA on fait un échange de ressource. Le nombre de rôles en France est donc resté le même. Un nouveau rôle en France, un ancien transféré en Bulgarie impliquent que le nombre total GPSC Global soit resté le même.

Ce point sera abordé lors d'une prochaine réunion du Comité d'entreprise HP CCF

Question 23

Le 8 mars, se tiennent à Grenoble deux réunions importantes :

- De 9h30 à 10h30, coffee talk à l'invitation du responsable de site
- A 12h, dans le cadre de la journée de la femme, à l'initiative du réseau « women at work »

Or, cela fait plusieurs mois que nous n'avons pas de réunion DP sur le site de Grenoble. Nous demandons donc que la réunion de mars ait lieu sur le site de Grenoble et que l'alternance entre les deux sites soit remise en vigueur.

Réponse :

Ce point de localisation des réunions DP a été traité entre les délégués du personnel.

Question 24

Nous revenons sur la question N°5 de janvier 2012 et la Question 10 de février 2012. Puisque le poste n'est pas supprimé, nous demandons qu'il soit ouvert au recrutement sans plus tarder, avec une priorité pour les personnes en repositionnement.

Réponse :

Ce point devra être traité lors d'une prochaine réunion du comité dentreprise HP CCF

Question 25

Plusieurs salariés nous ont signalé que leur augmentation au mérite constatée sur la fiche de paie était inférieure à ce que le manager avait annoncé. Par exemple, au lieu de 1,8%, un salarié n'a eu que 1,5% au final. Le manager leur a expliqué que c'était dû à une modification du cours de change dollar/euro entre le moment où il a choisi le pourcentage d'augmentation, et le moment où cela a été exécuté en paie. Nous demandons que les augmentations au mérite soient exécutées conformément aux promesses annoncées par les managers.

Le budget d'augmentations au mérite annoncées lors des NAO était de 3%. Nous demandons quel est le budget consommé.

Réponse :

Le salarié ne supporte pas le risque de change entre le moment où l'augmentation est communiquée et le moment où elle effectivement versée en paye.

Par contre, si le salaire est ajusté entre le moment où l'augmentation est communiquée (Décembre) et le moment où le salaire est versé en Février, c'est le montant de l'augmentation qui est appliqué sur la nouvelle base ainsi réajustée.

Le montant figurant sur le bulletin de révision salariale est ainsi garanti.

Concernant l'analyse du budget consommé dans le cadre du FPR, celle-ci sera effectuée tel qu'il est prévu dans le PV de désaccord de NAO.

Question 26

Dans le message de France-recrutement du 14 février 2012, au chapitre Extrait des nouvelles opportunités de postes, certains postes sont décrits comme étant « H/F » et d'autres non. Pourquoi cette mention n'apparait-elle pas sur tous les postes ?

Réponse :

C'est une omission, tous les postes sont ouverts indifféremment aux hommes et Femmes.

Question 27

Lors d'une réunion organisée sur le site HP Grenoble à la cafétéria, Christian Guyon, responsable de site ISS, a annoncé aux salariés que suite à un accord mondial entre HP et ISS, la gestion administrative des employés du ménage de Grenoble serait transférée de l'agence de Grenoble à l'agence de Paris « IS-M ». Les salariées qui se rendaient parfois à l'agence de Grenoble pour résoudre des difficultés administratives, notamment en cas d'arrêt de travail ou d'accident de travail, ont peur que l'éloignement rende la résolution de ces problèmes beaucoup plus difficile. Nous demandons si c'est HP qui a demandé la centralisation de la gestion administrative du personnel, et si oui, dans quel objectif.

Réponse :

L'organisation de la gestion administrative des salariés de la société d'ISS en France n'entre pas dans les prérogatives d'HP en France.

Question 28

Nous demandons qu'HP sélectionne des entreprises sous-traitantes qui pratiquent la subrogation des indemnités journalières, afin d'éviter tous les problèmes d'interruption des revenus auxquels sont confrontés les salariés sous-traitants. Pour certaines sociétés, il semble que la non transmission à la CPAM de l'attestation de salaires soit une manière de pressuriser les salariés afin que les arrêts de travail durent le moins longtemps possible. Les salariés retournent travailler alors qu'ils ne sont pas encore complètement guéris, sous la contrainte financière.

Réponse :

Nous ne pouvons pas accéder à cette demande ; néanmoins nous rappelons que lorsque nous utilisons des entreprises sous-traitantes, il nous est fait obligation de nous assurer de l'authenticité de l'attestation de paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale auprès des organismes de recouvrement.

« Le décret n°2011-1601 du 21 novembre 2011 (JO du 23/11/2011) élargit le contenu de l'attestation que les entreprises sous-traitantes doivent remettre à leur donneur d'ordre ; celui-ci dispose ainsi de plus d'informations pour s'assurer du respect du droit du travail par ces dernières.
En effet, à compter du 1er janvier 2012, les sous-traitants devront mentionner dans leurs attestations, datant de moins de six mois, non seulement les obligations en matière de déclarations, mais aussi le paiement des cotisations et contributions de sécurité sociale.
Par ailleurs, cette nouvelle attestation sera enrichie de deux mentions relatives au nombre de salariés employés et à l'assiette des rémunérations déclarée sur le dernier bordereau récapitulatif des cotisations sociales.
L'entreprise destinataire devra, ensuite, s'assurer de l'authenticité de l'attestation remise par leurs sous-traitants auprès de l'organisme de recouvrement des cotisations et contributions de sécurité sociale. »

Question 29

Suite au message envoyé par Communication interne, HP France
Sent: lundi 20 février 2012 15:44
Subject: Règles afférentes aux signatures de bas de page de vos mails

Cette procédure ne peut être considérée comme obligatoire, n'étant pas entièrement en français. Nous demandons qu'une nouvelle communication soit adressée aux salariés basés en France. De plus la communication a été très peu comprise par les salariés qui nous ont posé des questions à ce sujet. Par exemple sur l'utilité du kit alors qu'il existe une fonctionnalité dans outlook ; sur « comment on sait qui est mon employeur ». Sur l'utilité de cette signature quand on n'écrit qu'à des personnes d'HP ; etc.…

Réponse :

Le but de la note afférente aux règles de signature des mails émise par le département juridique est de rappeler que pour la signature de leurs mails externes, les salariés doivent utiliser le nom de la société qui les emploie « HP CCF ou HP France »

L'usage du Kit de signature dans Outlook n'est pas une obligation, mais permet d'homogénéiser la lecture des signatures des salariés.

Question 30 :

Dans un message du 17 février 2012 signé conjointement par MM. Philippe Russo et Etienne Rouvillois, destiné à « rappeler quelques règles concernant les notes de frais soumises pour approbation et remboursement dans l'outil EEM », il est mentionné la chose suivante :

- Les frais d'internet personnel (Home Internet) ne peuvent faire l'objet d'un remboursement que pour les collaborateurs ayant un statut officiel 'Télétravail' ou dans le cadre spécifique des astreintes (principalement sur périmètres TS/ES). Tout autre cas est exclu.

Pour mémoire, lors de la négociation de l'accord, M. Russo, Directeur des Ressources Humaine d'HP en France, s'est engagé à ce que l'accord ne soit pas une régression par rapport aux usages dans l'entreprise comme recommandé dans la politique télétravail, en particulier de remettre en cause le remboursement chaque mois de l'ADSL des salariés.

Cela est d'ailleurs redit dans l'avis voté à l'unanimité du CE HPCCF sur l'accord télétravail :

« Les élus appuient les demandes formulées par les différents CHSCTs consultés sur ce projet. Ils soutiennent en particulier les demandes concernant les mesures d'accompagnement du télétravail (téléphonie, ergonomie, etc) et insistent sur la nécessaire prévention des risques professionnels.

Les élus s'interrogent sur la mise en œuvre de cet accord sur les sites internationaux hors région parisienne. Ils regrettent que la réflexion sur le télétravail n'ait pas été étendue jusqu'aux situations récurrentes de télétravail, notamment en horaires décalés ou étendus (réunions à distance en soirée ou très tôt le matin). Ils notent à ce sujet les engagements de la Direction :

- Réalisation et restitution au CE d'un audit des situations récurrentes de télétravail à la demande des business en complément du travail sur site HP,

- Absence de lien entre une demande de télétravail par un salarié et l'attribution d'un bureau mobile sur le site HP du salarié,

- Maintien de la situation de « gré à gré » (politique télétravail actuelle) en cas de refus justifié d'une demande d'un salarié de bénéficier de cet accord,

Les élus s'en remettent aux Organisations Syndicales pour la signature éventuelle de cet accord. »

En outre, ces engagements ont été renouvelés devant le CE lors de la modification de la « politique de connectivité IT », intervenue fin 2010.

Dans ce contexte, comment cette restriction du remboursement des « frais d'internet personnel » doit elle être comprise ?

Réponse :

Nous confirmons que la communication émise par le Dirercteur des Ressources Humaines et le Directeur Financier n'apporte aucun changement dans les règles de la politique de remboursement des frais ADSL.

Mais après le constat que les cas hors procédures se multiplient, cette communication rappelle les principes de la politique en place quant aux conditions à satisfaire pour prétendre aux remboursements des frais ADSL.

Le but de cette note d'information est notamment de rappeler que tous les remboursements « de gré à gré », hors accord officiel (contractuel) ou cas particulier ne doivent pas perdurer.

Les managers ne peuvent « accorder » le remboursement des frais ADSL de leur seule initiative.

Question 31 - Questions relatives au même message que la question 30

Vu d'un salarié :

Depuis plusieurs années, mon travail nécessite de participer à des réunions à distance en soirée ou parfois très tôt le matin. Je bénéficie pour cela d'un accord avec mon manager qui autorise le remboursement de ma connexion ADSL.

- Comment mon manager, qui est d'accord, peut-il continuer à autoriser ces remboursements ?
- Si le remboursement de l'ADSL est supprimé, vais-je pouvoir participer à ces réunions à distance depuis mon site HP, même en dehors des heures normales d'ouverture ?
- Dans ce cas, aurais-je accès aux distributeurs de boissons fraiches ou chaudes dans ces périodes ?

Réponse :

La communication émise par le Dirercteur des Ressources Humaines et le Directeur financier n'apporte aucun changement dans les règles de la politique de remboursement des frais ADSL.

Mais après le constat que les cas hors procédures se multiplient, cette communication rappelle les principes de la politique en place quant aux conditions à satisfaire pour prétendre aux remboursements des frais ADSL.

Le but de cette note d'information est notamment de rappeler que tous les remboursements « de gré à gré », hors accord officiel (contractuel) ou cas particulier ne doivent pas perdurer.

Les managers ne peuvent « accorder » le remboursement des frais ADSL de leur seule initiative.

Les managers peuvent recourir à l'accord Télétravail pour répondre au travail en horaires décalés des membres de leurs équipes.

Question 32 - Questions relatives au même message que la question 30

Vu du manager :

- Y a-t-il un processus particulier d'escalade pour ce genre de situation, pour continuer à rembourser les frais d'ADSL des salariés de mon équipe qui ont besoin de participer à des réunions en horaires décalés ?
- Comment puis-je demander aux salariés de mon équipe qui sont dans cette situation de participer à ces réunions qui font partie intégrante de leur mission, sans leur en donner les moyens ?
- L'accès aux sites va-t-il être étendu pour permettre aux salariés concernés de faire leur travail ?

Réponse :

Nous rappelons que :

- Les managers peuvent recourir à l'accord Télétravail pour répondre au travail en horaires décalés des membres de leurs équipes.

- les salariés doivent formaliser leur demande de télétravail au département Ressources Humaines « telework.france@hp.com">telework.france@hp.com »

Question 33 - Question relative au même message que la question 30

Interrogations d'ordre général :

- Pourquoi cette mesure n'a pas été évoquée en NAO ?
- Quand la négociation sur l'adaptation au contexte HPCCF de l'accord Télétravail aura-t-elle lieu ?

Réponse :

Nous rappelons que La communication émise par le Directeur des Ressources Humaines et le Directeur Financier n'apporte aucun changement dans règles de la politique de remboursement des frais ADSL.

Mais après le constat que les cas hors procédures se multiplient, cette communication rappelle les principes de la politique en place quant aux conditions à satisfaire pour prétendre aux remboursements des frais ADSL.

Le but de cette note d'information est notamment de rappeler que tous les remboursements « de gré à gré », hors accord officiel (contractuel) ou cas particulier ne doivent pas perdurer.

Les managers ne peuvent « accorder » le remboursement des frais ADSL de leur seule initiative.
Le rappel de ces règles de la politique de remboursement des frais ADSL sera fait lors d'une prochaine réunion paritaire sur l'adaptation au contexte HPCCF de l'accord Télétravail ; en raison du calendrier social très chargé actuellement, la date de cette réunion n'est pas encore arrêtée.

Question 34 :

Dans un message du 20 février 2012 signé par Mme Nadine Sermet, « Directeur Juridique » (sans autre mention), il est demandé aux salariés de faire explicitement référence à leur employeur : « Hewlett-Packard Centre de Compétences France » en l'occurrence.

Bien que nous comprenions que des mentions en langue anglaise comme « Hewlett-Packard Company » puissent être jugées indésirables dans un contexte français (mais pas nécessairement dans le contexte international d'HPCCF !), ce message amène plusieurs questions :

- Ce message ne va-t-il pas à l'encontre des initiatives « One HP » (sic) ?
- Le site proposé par Mme Sermet est en anglais et comporte de nombreux menus, sans claire mention aux règles de signature. Chaque employé français doit il consacrer 30 min de son temps (au bas mot) à comprendre les directives et changer sa signature ?
- La raison sociale précise de l'employeur a-t-elle vraiment une telle importance aux yeux des partenaires et clients avec lesquels nous sommes en contact ?
- Que devons-nous répondre à nos interlocuteurs externes qui nous demandent la signification de ces changements de signature ?
- Quel est l'employeur de Mme Sermet ?

Nous demandons des réponses sur chacun des points ci-dessus.

Réponse :

Le but de la note afférente aux règles de signature des mails émise par le département juridique est de rappeler que pour la signature de leurs mails externes, les salariés doivent utiliser le nom de la société qui les emploie « HP CCF ou HP France »

L'usage du Kit de signature dans Outlook n'est pas une obligation, mais il permet d'homogénéiser la lecture des signatures des salariés.

Ce message ne va pas à l'encontre des initiatives « one HP », le rattachement juridique du salarié n'intervient pas dans ce concept.

Beaucoup d'interlocuteurs externes connaissent dans leur groupe la distinction faite dans l'utilisation du nom commercial de la société, des marques de cette société et du rattachement juridique des salariés de la société.

Question 35 :

Les salariés d'HPF et d'HPCCF qui doivent pointer dans le système OMEGA ont reçu le 14 février 2012 un message suivant, signé de M. Marcus Nickolaus, « EMEA OMEGA Program Mananger » :

From: Nickolaus, Markus (EMEA OMEGA Program Manager)
Sent: mardi 14 février 2012 17:49
Subject: OMEGA: Standard Working Hours for France changed from 7 to 7.4h/day
Importance: High

Hello,

You receive this e-mail because you are an OMEGA (labor tracking) user or people reporting to you are using OMEGA for time tracking – or you are set up as the "OMEGA time checker" for one or more OMEGA users that are located in **France** and affected by the change described below.It has been brought to our attention that the daily working hours in OMEGA for users in France were not correct. So far, the standard work schedule for France was set to 7. As of the **next** (March) tracking period, the daily work hours is set to 7.4! Important note for ALL users:

Request the change with the UAM (user access management) tool:

i. Log on to UAM to view your current access.

ii. As UAM is not only used for OMEGA, you may see a list of applications. Search for the "OMEGA GDITO – Normal User" entry.

iii. Click on "Modify Access"

iv. DO NOT CHANGE ANYTHING ELSE THAN THE FTE – unless you need to update any other data!

v. Scroll down to the "FTE" field and enter your new FTE value

vi. Click on "Submit Request" at the bottom of the screen.

vii. Your manager will get an e-mail and has to follow the instructions given in that message to approve your FTE change request.

viii. @all Managers: If you have several people affected by this change, you don't have to approve each UAM request separately. There will be a list with all requests with status "pending approval" in UAM (approval dashboard) after you received the messages from the UAM system. Here you can either set the radio button (approve, pending or reject) and "Submit" – or use the "Select Approve For All" button and submit the requests.

Some backup information in case of questions related to the above topic:

- OMEGA EMEA Program Page
- Working hours per country (EMEA program page; helpful links and documents)
- OMEGA Trainings
- UAM Trainings and information (OMEGA related) and link to UAM

Best regards,

Markus

Markus Nickolaus
EMEA OMEGA Program Manager
ES Best Shore Business Operations

HP Enterprise Services

Phone +49 (0)7031-14 2905

http://omega.hp.com/program/emea/index.php

Pour autant que nous comprenions ce message rédigé en anglais, il s'adresse uniquement aux salariés d'HP en France et à leurs managers, et il a pour but de modifier la base horaire quotidienne des pointages dans OMEGA.

Les salariés concernés ont besoin de comprendre le caractère plus ou moins obligatoire des directives que ce message contient :

- Ce message étant en langue anglaise, pouvez-vous confirmer que les directives qu'il contient ne peuvent avoir de caractère obligatoire, conformément au 2e alinéa de l'article L1321-6 du Code du Travail ?
- Pour la même raison, pouvez-vous confirmer que le non-respect des directives énoncées ne sauraient être reprochées aux salariés ne les ayant pas respectées, ni même évoquées de façon négative lors d'entretiens avec leurs managers ?

Réponse :

Nous confirmons que toutes les notes comportant des obligations ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution du contrat de travail du salarié doivent être rédigées en français.

IL ne peut pas être juridiquement reproché au salarié la non exécution d'une note non rédigée en français.

Question 36 - Question relative au même message que la question 35

Pour autant que nous comprenions ce message rédigé en anglais, il fait référence à un horaire de travail, en l'étendant de 7h à 7,4h pour une journée de travail :

- Y a-t-il eu un changement du temps de travail quotidien dans HPCCF ?

Réponse :

Il n'y aucun changement du temps de travail quotidien.

Le but du message de Markus Nickolaus n'était pas de modifier les temps de travail des salariés.

Les salariés doivent continuer d'enregistrer le temps effectivement passé sur les projets sur lesquels ils sont affectés.

Question 37 - Question relative au même message que la question 35

7,4 heures correspondent à 7 heures et 24 minutes :

- A quel mode horaire d'organisation du temps de travail, tel que défini dans l'accord ARTT de 2006 et/ou ses avenants, ces 7h 24mn font-elles référence ?
- Comment les salariés en mode horaire qui ne sont pas soumis à une telle organisation de leur temps de travail doivent-ils pointer leurs temps passés sur les projets ?
- Comment les salariés en forfait jours devraient-ils mettre en œuvre les directives de ce message, pour autant qu'elles devraient être mises en œuvre ?

Réponse :

Nous confirmons qu'il n'y a pas de changement du temps de travail.

Les salariés doivent enregistrer dans OMEGA le temps effectivement passé sur leurs projets d'affectation.

Question 38 - Questions relatives au même message que la question 35

Un salarié occupant le même poste en avril 2012 qu'en janvier 2012, n'ayant eu dans cette période aucun avenant à son contrat de travail concernant le temps de travail devra pointer plus d'heures dans OMEGA après le changement :

- Comment les salariés doivent-ils décompter leur temps de travail en vue du pointage dans OMEGA ?
- A quoi correspondent les heures pointées dans OMEGA ?

Réponse :

Nous confirmons qu'il n'y a pas de changement du temps de travail.

Les salariés doivent enregistrer dans OMEGA le temps effectivement passé sur leurs projets d'affectation.

Question 39 - Question relative au même message que la question 35

Pour autant que nous comprenions ce message rédigé en anglais, il ne fait pas mention d'une revue des coûts horaires utilisé dans les évaluations financières internes à HP :

- L'accroissement du temps de travail pointé ne risque-t-il pas d'influer défavorablement sur l'affectation de salariés HPCCF sur les projets gérés avec OMEGA, l'augmentation de près de 6% du temps de travail pointé pouvant mécaniquement se traduire par une augmentation à due proportion du coût journalier reporté pour les salariés HPCCF ?

Réponse :

Ce changement d'enregistement des temps de travail 'temps plein' n'a aucun effet sur une quelconque affectation des salariés HPCCF ; ces règles sont régulièrement revues et le passage de 7 heures à 7.4 heures pour le temps plein quotidien se compense pas une diminution des coûts restants dans le cost center. Le changement au niveau ES EMEA est donc neutre.

Question 40 - Question relative au même message que la question 35

Un salarié pointant ses heures sur les projets de la même façon après le changement risque de devoir augmenter les temps pointés sur des activités hors projet, ce qui va réduire le ratio d'heures « chargeables » :

- La dégradation de ce ratio sera-t-elle reprochée au salarié ?

(Nous rappelons que ce ratio est souvent rajouté avec une valeur planché dans les objectifs des salariés des activités de service, au sens large)

Annexe pour les questions 35 à 40 :

Les salariés d'HPF et d'HPCCF qui doivent pointer dans le système OMEGA ont reçu le 27 février 2012 un second message, toujours signé de M. Marcus Nickolaus, « EMEA OMEGA Program Mananger », message supposé clarifier les choses :

From: Nickolaus, Markus (EMEA OMEGA Program Manager)
Sent: lundi 27 février 2012 10:25
To: Nickolaus, Markus (EMEA OMEGA Program Manager)
Subject: RE: OMEGA: Standard Working Hours for France changed from 7 to 7.4h/day - UPDATE

Hello all,

As I received many questions regarding the message below, here some updates. Please note that I received several e-mails about these items and hence I have to include them to this message:

- Unfortunately I have mentioned the wrong date (17th of March where I wanted to say **FEBRUARY**) for the validation of the "hours to track" – of course you should immediately check the expected hours and change the FTE value via UAM if they don't match your work schedule. We're already in March tracking period.
- 7.4hours/day = 7 hours and 24 minutes. I was surprised that people asked for that conversion from decimal format into HH:MM
- Since OMEGA 5 has been released some years ago, you have to track in HH:MM (HourHour : MinuteMinute)format – but the common format for work schedules is decimal anyway
- There were a very few people who seem to have a 7.8h/day contract (7 hours 48 minutes). If I get confirmation from HR France that the other information was wrong and there is a significant number of users with that work schedule, I will change to 8h/day – to avoid such a confusion in future. NOTE: We will communicate that change upfront; nothing else has been changed as yet – the current standard is 7.4h/day for FTE=1
- Employees with a 7 hours contract certainly don't have to work longer because of the change in the OMEGA system!
- *Note: There was another communication sent out by the WW OMEGA program about a technical change (which should only impact a very small number of users): You can no longer track any larger number than 24hours per day. We've been told that some people used OMEGA for group accounts in the past – which should not be done and since beginning of this tracking period is impossible via the OMEGA GUI (graphical user interface).*

I hope this clarifies and kindly ask you not to send any questions that should rather be addressed to your manager or HR.

Greetings from Germany,

Markus

Markus Nickolaus
EMEA OMEGA Program Manager
Business Operations

WW ITO Strategy, Transformation and Operations

HP Enterprise Services

Phone +49 (0)7031-14 2905

http://omega.hp.com/program/emea/index.php

From: Nickolaus, Markus (EMEA OMEGA Program Manager)
Sent: Dienstag, 14. Februar 2012 17:49
Subject: OMEGA: Standard Working Hours for France changed from 7 to 7.4h/day
Importance: High

Hello,

You receive this e-mail because you are an OMEGA (labor tracking) user or people reporting to you are using OMEGA for time tracking – or you are set up as the "OMEGA time checker" for one or more OMEGA users that are located in **France** and affected by the change described below.(*reprise du message precedent*)

Réponse :

Nous confirmons que l'enregistement des temps de travail quoditien 'temps plein' n'a pas d' effet, le passage de 7 heures à 7.4 heures temps plein se compense pas une diminution des coûts restants dans le cost center. Le changement au niveau ES EMEA est donc neutre.

IL ne sera fait aucun reproche aux salariés concernant l'enregisterment des temps de travail temps plein quotidien.

Immobilier

Question 41

Est-il possible d'avoir un statu de la politique immobilière d'HP en région Parisienne ?

Réponse :

La politique immobilière d'HP en région parisienne qui a été présentée au comité d'entreprise d'HP France a été transmise aux délégués du personnel.

Question 42

Quand la procédure d'utilisation des halo rooms sera-t-elle communiquée aux employés ?

Réponse :

La procédure d'utilisation des Halo rooms est disponible dans les salles Halo rooms .

La réservation des salles Halo rooms se fait comme la réservation des salles de réunion via l'outil Outlook.

Question 43 – Formations

Pourquoi seules les formations EHS (EPI, SST) sont dispensées sur site ?

Réponse :

Il n'y a pas que les formations EHS qui sont déployées sur les sites, pour ne citer que certaines d'entre elles, nous organisons des formations liées à la gestion du stress accessibles à tous les employés, des formations managers du type New manager Excellence.

Dans le cadre de l'Université HP nous proposerons d'autres formations sur site sur des thèmes tels que la prise de parole en public par exemple.

Ressources Humaines

Question 44

Suite au mail 'Permanences Recrutement/Staffing Hours' du 2 Janvier 2012, est-il possible d'avoir un retour statistique sur les entretiens RH qui ont déjà eu lieu (quelle catégorie socio-professionnelle, quels business groupes, quels âges, quels motifs récurrents, … ?)

Réponse :

L'objectif des permanences staffing est de promouvoir la mobilité interne, et de répondre aux questions des employés autour de la mobilité interne.

Le contenu est confidentiel. Ci-après des exemples de questions : quels sont les postes ouverts?, sur quels postes puis-je postuler ?, j'ai envie de changer – comment faire ?

Le service Recrutement n'enregistre pas d'informations relatives à la catégorie socio-professionnelle, le business groupe ou l'âge.

Question 45

Les objectifs de certains business groupes sont rentrés en Anglais, pourquoi les Responsables des Ressources Humaines Business ne contrôlent-ils pas que ceux-ci soient traduis en Français ?

Réponse :

Les Responsables des Ressources Humaines Business rappellent aux managers que les objectifs rédigés en anglais sont inopposables aux salariés.

Question 46

Des assistantes de Forces de ventes se voient attribuer des objectifs d'équipe sur le chiffre d'affaire – Est-ce normal ?

Réponse :

Si les assistantes de Forces de ventes ne sont pas impliquées directement dans la réalisation du chiffre d'affaire de leur secteur, cet élément ne doit pas être pris en considération dans la fixation de leur objectif individuel.

Question 47

Le calendrier social est très chargé. Pourquoi les Relations Sociales et les Ressources Humaines ne partagent-elles pas leur calendrier afin d'éviter le chevauchement de réunions ?

Réponse :

Le planning 2012 des réunions plénières des délégués du personnel a été formalisé en fin d'année 2011.

la DRH prend note de vérifier que d'autres réunions d'IRP ne soient pas organisées ces mêmes jours.

IT

Question 48

Quelle est la procédure pour obtenir du support sur les produits de la famille ADOBE et notamment Acrobat Reader qui est un des logiciels les plus utilisés dans l'entreprise ?

Réponse :

L'IT ne fournit pas d'aide à l'utilisation des applications de bureau (Powerpoint, Excel, Adobe…).

Dans GetIT ItIcon sont répertoriées des questions/réponses sur les problèmes existants et des Tips (avec le web d'Adobe pour obtenir des informations supplémentaire

Question 49

Dans une journée de travail, il arrive fréquemment que le PC soit ralentit soit par des problèmes réseau, soit pas des tâches qui tournent en arrière plan. Cela impacte fortement la productivité. Est-il envisagé de simplifier ces procédures afin d'optimiser la performance des PCs ?

Réponse :

Les équipes de l'IT corporate travaillent à l'amélioration de l'ensemble de ces points.

Objectifs

Question 50

Quelle est la règle pour reconnaître le chiffre réalisé par un commercial :
Exemple : un contrat signé en France mais livré dans un autre pays est-il reconnu dans le chiffre d'affaires du commercial français de ce compte ? (on nous a parlé d'un contrat français signé en France pour une livraison en Italie « débooké » du chiffre réalisé par un commercial au motif que le montant ne pouvait lui être imputé car la livraison avait lieu dans un autre pays et pour lequel il vient seulement d'être informé qu'il ne pouvait être comptabilisé dans son chiffre sur FY11 H2 et ce qui fait que son objectif n'est plus atteint et qu'il doit rembourser HP sur son variable : cela ressemble à de la géométrie variable).

Quelles sont les règles et délais pour le « debooking » de chiffre d'affaires réalisé par un commercial ?

Réponse :

Un contrat signé en France mais livré dans un autre pays peut être reconnu dans le chiffre d'affaires du commercial français de ce compte.

Les règles du split international s'applique : « 50% pour le pays qui vend (prise de la commande, pas forcément pays où le contrat est signé), 50% pour le pays qui livre ».

S'il s'agit d'un deal CME (Communication/Media/Entertainment) où il y a alliance avec un partenaire VAR (Value Added Reseller), dans ce cas, l'équipe en charge du compte en tant que maison-mère reçoit 50% du deal et l'équipe dans le pays où le deal est négocié reçoit 50%.

Le deal étant à l'origine crédité au commercial dans le pays où la commande est passée, en fonction des règles ci-dessus, il peut être nécessaire de debooker ce chiffre si le commercial dans l'autre pays « réclame » le partage.

Ces principes s'appliquent aussi bien pour les salariés de l'entité juridique d' HP France que pour ceux de l' entité d'HP CCF.

Question 51

Une formation a été présentée comme obligatoire avec date limite au 29 février : « intellectual capital – what would you do ». Or, nous n'avons pas réussi à identifier en quoi cette formation était utile aux salariés qui ont été destinataires des multiples messages de relance émanant de tous les niveaux hiérarchiques possibles et imaginables, aucune des situations envisagées ne relevant de leur activité habituelle. Pouvez-vous nous indiquer comment ont été sélectionnées les personnes concernées ?

Réponse :

Le service Formation France n'avait pas été informé de la mise en place de ce projet de formation Corp. La responsable du service Formation France va entreprendre les démarches nécessaires pour être informée des critères pris en compte.

Question 52

La description de la formation mentionnait comme langue unique l'anglais. Je n'ai donc pas considéré que cette formation était obligatoire. Mon manager N+2 m'a alors informée qu'un transcript était disponible en français. Pourquoi cette information ne figure-t-elle pas dans la description du cours ?

Réponse :

Le service Formation n'avait pas été informé de la mise en place de ce projet de formation. Même mesure que pour la question 51.

Question 53

Pour lire le transcript en français, il faut traverser un certain nombre d'écrans et valider des étapes uniquement en anglais, puis respecter le temps de parole en anglais, on ne peut pas lire plus vite. Si on lit plus vite, la pointeur revient automatiquement en arrière au fur et à mesure de l'avancement du discours en anglais. Or, il est connu qu'on lit plus rapidement que l'on ne parle. Ce n'est donc vraiment pas pratique. Nous demandons que les traductions françaises soient indépendantes de la version anglaise, et que toutes les étapes pour accéder à la formation soient en français.

Réponse :

La remarque sera prise en compte par le service Formation

Question 54

Après le 29 février, une salariée dénommée Sofiya Simeonava, manifestement pas basée en France et parfaitement inconnue de nos équipes, a semble-t-il systématiquement contacté les salariés afin de savoir s'ils avaient oui ou non effectué la formation, et si non, leur a demandé de la faire bien que le délai imparti soit dépassé. A certains salariés qui déclaraient l'avoir effectué dans les temps, elle a tout de même demandé que lui soit envoyé un scan du certificat. Ce moyen de contrôle de l'activité des salariés a-t-il fait l'objet d'une information ou d'une consultation des institutions représentatives du personnel compétentes ?

Réponse :

La DRH a adressé un mail à la personne précitée pour rappeler les règles en vigueur en France pour les formations obligatoires.

Février 2012

Question 1

Vous nous avez indiqué à l'occasion d'une question sur un cas particulier, que vous procéderiez à la régularisation conventionnelle normalement prévue en janvier, sur la paie de février. Ce retard concerne-t-il l'ensemble des salariés ou seulement une partie d'entre eux ?

Réponse :

Ce retard concerne l'ensemble de la population éligible.

Question 2

Quelles sont les causes du retard d'un mois dans les régularisations conventionnelles ?

Réponse :

Ce retard est notamment lié au fait que les barèmes des minima conventionnels 2012 pour les Cadres n'avaient pas été négociés au niveau de la branche. Rappelons qu'HP va au-delà des engagements conventionnels en ajustant les salaires sur les barèmes 2012. Afin maximiser l'efficience des calculs et leur chargement dans les systèmes d'information ressources humaines et paye, il est préférable d'attendre que les barèmes soient publiés car cela évite plusieurs retraitements successifs. Par ailleurs, HP accomplit pleinement ses obligations en effectuant des rappels de salaire sur le mois de Janvier.

Question 3

Nous demandons la liste exhaustive des éléments de rémunération inclus ou exclus de la détermination de la base de salaire à prendre en compte pour le calcul de la régularisation conventionnelle, votre réponse du mois précédent ayant été incomplète, en particulier sur les primes VPB / PFR. Nous souhaitons également savoir si vous excluez la prime de régularisation conventionnelle de l'année précédente.

Réponse :

il a été précisé dans les réponses du mois dernier que les éléments périphériques exhaustifs entrant en ligne de compte dans le calcul des minima conventionnels, outre la rémunération de référence temps plein (rémunération 100% objectifs atteints pour les commerciaux), sont :

- les avantages en nature, liés à un véhicule d'entreprise
- les heures supplémentaires

Ceci exclut, logiquement, tout autre composante de rémunération périphérique. Les primes VPB / PfR, ainsi que la prime de régularisation de l'année précédente en sont exclues.

Question 4

Nous demandons que les heures supplémentaires soient exclues de la base de calcul

Réponse :

Il n'est pas donné une suite favorable à cette revendication salariale , cette revendication est à remonter lors des Négociations Obligatoires d'Entreprise.

Question 5

Nous sommes demandeurs d'une communication aux DP d'une procédure complète sur la régularisation conventionnelle.

Réponse :

Le département Total Rewards est garant de la bonne application des minima conventionnels .

Une réponse aux questions relatives à ce thème est systèmatiquement apportée aux délégues du personnel, il n'est pas prévue de communication globale.

Question 6

Puisque la régularisation conventionnelle n'aura lieu qu'en février, nous demandons qu'il soit fait application, pour la mise à jour du salaire de base, des mini conventionnels cadres qui ont fait l'objet d'une signature immédiate par 4 syndicats lors de la séance de négociation avec l'UIMM du 25 janvier 2012.

Réponse :

un accord ayant été conclu le 25 Janvier 2012, l'ajustement des salaires sera effectué selon le barème 2012 appliqué rétroactivement au 1er Janvier.

Question 7

Pour les employés et techniciens, selon nos informations une séance de négociation est prévue en région parisienne le 9 février. Au cas où cette réunion aboutirait à la signature d'un accord, nous demandons que les nouveaux minima soient utilisés pour le calcul de la régularisation conventionnelle de février.

Réponse :

à ce jour il n'est pas possible de répondre à cette question, la réunion avec les partenaires sociaux n'ayant pas encore eu lieu. Il n'est pas possible de prévoir à l'avance l'issue d'une négociation, ni de présager du fait que les partenaires parviendront à un accord. L'ajustement des salaires pour les employés et techniciens sera donc effectué selon le barème 2011 appliqué au 1er Janvier. Si les partenaires sociaux parviennent à un accord en cours d'année, les salaires des employés et techniciens seront revus en fin d'année au regard des barèmes applicables sur l'année civile 2012. Au cas de promotion, les barèmes 2012 seraient appliqués immédiatement à la date de la promotion.

Question 8

Au cas où les mini conventionnels des non cadres ne soient pas signés avant la paie de février, nous demandons que la mise à jour du salaire de base soit faite au mois de mars, sur la base des éventuels mini 2012.

Réponse :

Nous ne répondons pas favorablement à cette demande, cette revendication doit être remontée lors des prochaines Négociations Obligatoires d'Entreprise.

Question 9

Nous demandons que l'ensemble des salariés aient leur salaire de base porté au niveau des mini conventionnels 2012, qu'ils soient éligibles ou non à une régularisation conventionnelle sur l'année 2011.

Réponse :

Nous ne répondons pas favorablement à cette demande, cette revendication doit être remontée lors des prochaines Négociations Obligatoires d'Entreprise.

Question 10

Nous revenons sur la question N°5 de janvier 2012. Vous avez indiqué que pour l'instant, vous n'étiez pas en mesure « d'envisager des rotations supplémentaires pour remplacer le départ que nous avons eu. » Faut-il comprendre que le poste précédent tenu par de Marie-Antoinette de Bonis Hamelin a été supprimé ?

Réponse :

Il n'y a pas de suppression de poste, mais la décision du management concernant la tenue de ce poste n'est pas arêtée à ce jour .

Question 11

Nous souhaitons avoir la communication du nom du responsable EMEA qui bloque l'octroi de jours de congés « événements familiaux » aux personnes PACSées afin de faire intervenir l'ERG Européen LGBT.

Réponse :

Le département Total Rewards France a pris en charge le suivi de l'octroi de ces jours pour événements familiaux

la procédure de demande de validation auprès de la Corparate est toujours en cours.

Question 12

Vendredi 13 janvier, après avoir essayé pendant plusieurs jours de transférer mes données de mon ancien PC sur le nouveau, et exploré les pages d'aide de « Get It », je me décide à soumettre un cas au service de support. En fin de journée, je reçois le message « HPSM Interaction SD13898661 has been processed by the Service Desk. » Le cas était clôturé. On me suggérait de contacter un service de chat. Le lundi, je contacte ce service qui me répond de manière très épisodique, étant occupé semble-t-il sur plusieurs dossiers de support. Ce service est disponible uniquement en anglais. Je suis dirigée sur des pages de Get It que j'ai déjà consultées et qui n'ont pas permis de résoudre le problème. Je demande un support en français. Après plusieurs lignes de négociation, la personne que j'ai en face me dit que j'ai de fortes chances que mon dossier soit refusé. Quand enfin j'ai pu porter mon PC au service de support local, sous un nouveau numéro de dossier, il m'a été dit qu'il aurait été impossible que je transfère mes données par le processus « migrate data », et que de toute façon, j'aurais perdu beaucoup de données par ce process qui n'est pas fiable. Nous demandons qu'un service de chat en français soit disponible, que les cas ne soient pas fermés tant que le problème du salarié n'est pas résolu, et qu'il soit facile d'accéder au support local.

Réponse :

Concernant la langue utilisée, le support de 1er niveau est en Français, le support 2ème niveau est quant à lui systématiquement en Anglais.

Dans le cas présenté ci-dessus, l'agent du support de 1er niveau ne sachant pas répondre, ce dernier à transféré l'appel au support de second niveau .

La personne du support 2ème niveau a demandé un contact par 'chat' en anglais , l'échange par mail aurait lui aussi en anglais .

Le 'chat' établi entre le support PC Backup et l'utilisatrice a été efficace. Il n'y a eu aucun problème de compréhension entre les deux personnes :

le support a dit à l'utilisatrice que quand l'outil de migration des données ne fonctionnait pas , il fallait utiliser l'outil de sauvegarde des données, PC Backup.

L'utilisatrice se servait de PC Backup mais voulait une assistance sur site pour redescendre ses données.

Il ne s'agit donc pas d'un défaut de process ou de mauvaise réponse, mais d'un service qui n'est actuellement pas fourni par le support IT, à savoir l'assistance sur site dans le transfert des données.

Question 13

Le 31 janvier, Michèle Bednarek n'a pas pu allumer son PC qui restait sur « écran bleu ». Elle a contacté le service de support téléphonique en français qui lui a demandé plusieurs fois de lancer « virtual room », ce qui était évidemment impossible à ce stade de démarrage du PC. L'agent n'a pas réussi à comprendre la situation, que ce soit en français ou en anglais. Michèle n'a pas eu de N° de dossier pour cet appel.

Réponse :

Quand un employé appelle le support IT pour un problème de ce type (un PC qui ne démarre pas),

Il lui est conseillé en cas d' incompréhension majeure entre le salarié appelant et le support de niveau de premier niveau, comme cela semble avoir été le cas de demander à parler au superviseur de l'agent, et de demander à ce dernier le numéro d'appel et la suite du traitement de l'appel.

Objectifs :

Question 14

Comment sont fixés les objectifs des équipes en sachant qu'ils s'appliquent aussi a des salariés qui n'ont aucun moyen d'action pour les atteindre (ex : CA pour une assistante)

Réponse :

La fixation des objectifs demandés à un salarié doit être en adéquation avec sa fonction,

En cas d'anomalies dans le choix de certains objectifs fixés comme dans l'exemple cité ci-dessus, les personnes concernées doivent se rapprocher de leur RRH pour en discuter.

Question 15

Comment se fait il que des managers demandent a leurs subordonnée d'identifier, de proposer et de saisir dans les outils leur propres objectifs ?

Réponse :

Comme annoncé dans le message Corporate ci-dessous l'implication du salarié dans la fixation de ses objectifs est bénéfique pour lui-même dans l'atteinte de ses objectifs.

"Nombreux sont ceux à avoir pris des résolutions personnelles concernant leur mode de vie, leur santé, leurs aspirations ; de la même manière, il est important de se fixer des objectifs clairs et précis pour ses réalisations professionnelles. C'est à cette condition que vous pourrez optimiser vos chances de succès.

Vos objectifs 2012 devront, autant que possible, être « SMART » (Spécifiques, mesurables, atteignables, pertinents –'relevant'-et définis dans le temps) !"

Question 16

Encore une fois dans le message encapsulé, le lien amène les employés sur une page en Anglais et uniquement en Anglais. Nous notons l'effort des RH qui après l'envoi à 7h24 du message signé par « Wittenberg, Evan » ont transmis le jour même à 13h08 une traduction du texte en Français, mais pas la page sur laquelle les liens conduisent les employés ! Pourquoi, puisque cela touche directement aux conditions de travail ?

Réponse :

Malgré les efforts déployés par le département RH, certaines communications émanant de la corporate sont effectivement encore « en anomalie » en ce qui concerne l'usage de la langue employée.

Question 17

Dixit « La Direction des Ressources Humaines » « Nous vous invitons donc à saisir, sans attendre, vos objectifs FY 12 dans l'outil Perform2Win @hp (d'ici le 20 janvier 2012). » ! « L'employeur se doit de préciser ses attentes par la formulation d'objectifs professionnels plus précis lorsqu' apparaissent des situations nouvelles et évolutives qui ne pouvaient pas être prévues au moment même de la conclusion du contrat de travail. » Cette prérogative est du ressort des manageurs, pourquoi demande t'on aux employés de saisir ces objectifs eux-mêmes dans le système ?

Réponse :

Le choix des objectifs professionnels fixées devraient dans l'idéal être partagé entre le manager et les membres de ses équipes.

Comme annoncé dans le message Corporate ci-dessous l'implication du salarié dans la fixation de ses objectifs est bénéfique pour lui-même dans l'atteinte de ses objectifs.

"Nombreux sont ceux à avoir pris des résolutions personnelles concernant leur mode de vie, leur santé, leurs aspirations ; de la même manière, il est important de se fixer des objectifs clairs et précis pour ses réalisations professionnelles. C'est à cette condition que vous pourrez optimiser vos chances de succès.

Question 18

Pourquoi ces objectifs sont-ils encore souvent rédigés en Anglais ?

Réponse :

Nous rappelons et confirmons que les objectifs professionnels doivent être rédigés en français. Les objectifs non rédigés en français sont inopposables au salarié.

Révision salariales / Augmentation :

Question 19

Pourquoi les augmentations de salaires ne sont pas applicables de manière rétroactive sur Janvier mais seulement a partir de Février ?

Réponse :

La date du 1er Février pour la mise en œuvre effective des augmentations de salaires est celle qui a toujours été communiquée dans le calendrier officiel de la révision salariale.

Question 20

Pourquoi les révisions salariales n'ont-elles lieues qu'en février cette année ?

Réponse :

La mise en œuvre effective des révisions salariales a eu lieu cette année en Février, tout comme elle a eu lieu en Février l'an dernier.

Question 21

Pourquoi les vérifications des salaires perçus versus les minima garanti n'ont-elles pas eu lieue en janvier comme prévu par les NAO2012 ?

Réponse :

L'ajustement salarial consécutif à l'analyse des salaires perçus vs. les minima conventionnels n'a pas eu lieu en Janvier parce que les barèmes des minima conventionnels 2012 pour les Cadres n'avaient pas été encore négociés au niveau de la branche. Rappelons qu'HP va au-delà des engagements conventionnels en ajustant les salaires sur les barèmes 2012. Afin maximiser l'efficience des calculs et leur chargement dans les systèmes d'information ressources humaines et paye, il est préférable d'attendre que les barèmes soient publiés car cela évite plusieurs retraitements successifs. Par ailleurs, HP accomplit pleinement ses obligations en effectuant des rappels de salaire sur le mois de Janvier.

IPG – Gallup :

Question 22

Comment se fait il que ce programme de développement personnel n'ait pas été présenté préalablement a son implémentation aux IRP ?

Réponse :

Une présentation a été faite au CE HP CCF le 25 novembre 2011, ci-dessous l' avis reçu du CE HP CCF.

Les élus sont perplexes vis-à-vis du projet de questionnaire Gallup qui serait réalisé à IPG.

Ils aimeraient que la Direction dote les salariés des clefs de lecture et d'interprétation des résultats (profil individuel).

Ils craignent que certains salariés déjà fragilisés par l'entreprise soient déstabilisés par cette enquête.

Ils auraient souhaité que cette démarche s'inscrive dans un programme cohérent de développement des salariés tous business confondus (lien avec la GPEC et le contexte culturel européen et français).

Les élus encouragent la Direction à profiter de ce sondage pour informer tous les salariés concernés de leurs droits en terme de bilan de compétences.

vote : pour : 13 / contre : 0 / abstention : 0

Question 23

Quel est le degré de confidentialité des données (ex : résultats partagé a toute l'équipe par le manager).

Réponse :

Nous rappelons que sauf avis favorable du salarié (avis préalablement obtenu par le manager) toutes les informations personnelles relatives à un salarié ne doivent pas être partagées avec le reste de l'équipe.

Question 24

Quelle est la suite de ce programme afin qu'il soit profitable au développement du salarié ?

Réponse :

Nous ne connaissons pas à ce jour quelle pourrait être la suite donnée à ce programme Gallup, mais dans le cadre des négociations GPEC, l'intérêt de ce programme pourra faire l'objet d'une discussion.

Question 25 :

Les opérateurs de Morgan Stanley Smith Barney n'ont pas l'air de savoir qui gère les problèmes de mot de passe et de comptes inactifs. Qui est charge de cela ?

Réponse :

Ce point a été remonté au département Total Rewards nous sommes encore dans l'attente de réponse.

Utilisation de la langue officielle en France :

Question 26

Pourquoi les tickets ouverts auprès des services généraux génèrent ils des confirmations de prise en compte d'appel en anglais ?

Réponse :

Pour la prise en compte de cette demande, ce point a été rémonté à Philippe Henry le responsable GRE des établissements de la région parisienne.

Question 27

Dans « *job searcher* » il faut valider les termes et conditions qui sont en anglais seulement et dans le choix de la langue il n'y a pas le français.

Réponse :

Le Département recrutement comprend que certaines personnes souhaitent une traduction en français pour valider les termes et conditions liés au poste à pouvoir.

les salariés peuvent malgré cela envoyer leurs CV en parallèle et le numéro de la req au département recrutement .

Le Département recrutement est disponilble pour tout complément d'information.

Message sur les « Recommandations EHS »

Question 28

Pourquoi le titre de ce message n'est il pas en Français ?

Réponse :

C’était juste un oubli de traduction .

Question 29

L’affirmation : « En particulier, nous attachons une importance toute particulière aux incidents dont la conséquence première est le temps de travail perdu, indicateur de la gravité/sévérité de l’accident. » est elle une maladresse ou est elle ainsi rédigée pour montrer aux employés que leurs santé et bien être n’est que secondaire ?

Réponse :

Il s’agit bien évidemment d’une maladresse dans la rédaction de ce texte, la santé du salarié est primordiale.

Question 30

Les outils et procédures ci-dessous ont-elles été présentées aux instances compétentes ?

La formation d’ergonomie

L’outil d’évaluation des risques et enfin prendre les mesures nécessaires pour atténuer les risques

Réponse :

Ces recommandations pour l’amélioration de la qualité des conditions de travail reprennent des conseils déjà en cours, ces recommandations n’ont donc pas fait l’objet d’un nouveau parcours social.

Question 31

Puisque « Votre santé et votre sécurité sont importantes pour HP. Posture, éclairage, mobilier, habitudes et organisation de travail peuvent affecter la façon dont vous vous sentez et votre façon de travailler. » Pourquoi la maintenance des bureaux partagés et de leurs équipements n’est-elle pas préventive ?

Réponse :

Le principe de l’organisation mise en place par GRE est le curatif, tous les salariés non satisfaits par le mobilier mise à leur disposition peuvent contacter le centre d’appel GRE.

Pour tout complément d’information, le management GRE se tient à la disponibilité des représentants du personnel

Question 32

Le lien : « http://intranet.hp.com/cass/ww/ehs/ergo/Pages/Index.aspx » propose de sélectionner son Pays en l’occurrence France : « French version » et la fenêtre qui s’ouvre est en Anglais ! Cette formation est une formation obligatoire : « Dans ce cadre précis, il est obligatoire que tous les employés suivent les 3 étapes : » - Le lien contenu dans « Nous avons publié des recommandations à suivre en matière de prévention des glissades, trébuchements et chutes ainsi qu’en termes de manutention. » conduit sur une page en Anglais uniquement ! – « Vous y trouverez les mesures à prendre pour manipuler en toute sécurité des matériaux ou des équipements, … » Ceci n’est pas acceptable.

Pourquoi la direction ne se conforme pas t’elle pas à la législation ?

Quand compte-t-elle se mettre en conformité ?

Réponse

Bien que certaines étapes de cette formation ne soient rédigées en français , il est vivement préconnisé aux salariés de suivre et d’écouter ces conseils « en français » comme le permet cette formation.

Pour mémo :

Loi n° 94-665 du 4 août 1994 relative à l'emploi de la langue française Version consolidée au 22 juin 2000

Vu la décision du Conseil constitutionnel n° 94-345 DC en date du 29 juillet 1994,

Article 1

Langue de la République en vertu de la Constitution, la langue française est un élément fondamental de la personnalité et du patrimoine de la France.

Elle est la langue de l'enseignement, du travail, des échanges et des services publics.

Article L1221-3

Le contrat de travail établi par écrit est rédigé en français.

…

L'employeur ne peut se prévaloir à l'encontre du salarié auquel elles feraient grief des clauses d'un contrat de travail conclu en méconnaissance du présent article.

Article L1321-6

Le règlement intérieur est rédigé en français. Il peut être accompagné de traductions en une ou plusieurs langues étrangères.

Il en va de même pour tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers

Article L2231-4

Les conventions et accords ainsi que les conventions d'entreprise ou d'établissement sont rédigés en français.

Toute clause rédigée en langue étrangère est inopposable au salarié à qui elle ferait grief

L122-39-1 Créé par Loi n°94-665 du 4 août 1994 - art. 9 JORF 5 août 1994

Tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire à celui-ci pour l'exécution de son travail doit être rédigé en français.

Réponse :

La Direction a bien pris note de ces dispoitions quant à l'usage de la langue française pour les documents qui comportent des obligations ou des dispositions nécessaires à l'excécution du contrat de travail du salarié

Règles sur la charge de travail :

Question 33

1.1. Suite à l'envoi par un manageur à ses équipes du « compte rendu » ci-joint et en qualité de délégué du personnel CFDT, je demande en relation de l'organisation du travail et des conditions de travail que la connaissance des différents accords, définitions, dispositions, législations, jurisprudences etc. soient portés au niveau des manageurs et que les Ressources Humaines HP interviennent sur le recadrage de cette mise en œuvre. En effet

1. 1.le manageur, n'est pas ou peu formé, en relation de cette responsabilité,
2. 2.Le manageur ne connait ni les accords (ARTT), ni les conventions, ni la législation,
3. 3.Le manageur assimile « amplitude» à « temps de travail effectif »
4. 4.Qu'est qu'un cadre autonome ?
5. 5.Combien doit-il travailler d'heures par semaine ? (oui, nous sommes mesurés par ex sur la vente d'heures sur nos projets, domaine des services et nous travaillons pour beaucoup, sur des projets à ' cycles courts', y compris pour des cadres autonomes),
6. 6.

Réponse :

La DRH développe actuellement des formations pour les managers sur ces thèmes , nous rappelons que le site RH reprend l'ensemble des accords relatifs au temps de travail.

Les RRH sont disponibles pour répondre à ce type de questions

Le manager peut/doit convier un RRH pour les réunions de service dont l'ordre du jour aborde des thèmes RH.

Question 34

Dans le « TECHNOLOGY AT WORK » du 17 janvier dernier, il y a avait un article intitulé « How to stop working and go home. Pour qu'un tel article ait été publié en interne c'est qu'un nombre d'employés doit faire beaucoup plus d'heures que ce que les accords et la législation prévoient. Ce qui corrobore les retours des employés qui nous interpellent régulièrement sur ce sujet.

Nous demandons que les mains courantes, que les registres d'entrées sorties, de connexion déconnexion au réseau HP, soient analysés et que les données soient compilées en un rapport mettant en lumière le temps de travail moyen, minimum et maximum et que ce rapport soit partagé avec toutes les instances représentatives.

Nous demandons que cet le contenu de cet article soit traduit et partagé tant avec les manageurs que les IRP et les salariés.

Réponse :

Ce point "How to stop working and go home "a été transmis à la responsable du programme Wellness pour prise en compte.

Le département GRE a envoyé dernièrement à tous les salariés une note de rappel concernant les horaires de présence dans les établissements d'HP France et ainsi que les procédures à suivre pour les dépassements d'horaires.
Ce point pourra être mis à l'ordre du jour d'un prochain CHSCT par le président et le secrétaire du CHSCT.

Télétravail :

Question 35

A nouveau un employé souhaitant adhérer à l'accord télétravail est en bute avec la production de l'attestation qu'HP réclame : « L'employé opte pour le télétravail et *doit déclarer sa nouvelle situation auprès de sa compagnie d'assurance*. Il devra informer sa compagnie d'assurance qu'il exerce à son domicile une activité de bureau sans accueil de public à raison de X jours par semaine et *que sa multirisque habitation doit couvrir sa présence pendant ces journées de travail*. Le salarié doit fournir à HP une attestation en conséquence avant la signature de l'avenant à son contrat de travail » Ayant informé son assureur, en l'occurrence PACIFICA, l'employé s'est heurté à un refus de fourniture de ce type d'attestation. Etant satisfait des services de son assureur, il n'est pas enclin a en changer, juste pour ce problème d'attestation.

Nous demandons que la direction donne mandat à un représentant des relations sociales afin qu'il contacte les compagnies d'assurance qu'il négocie et se mette d'accord sur une attestation couvrant cet aspect de travail au domicile.

Confirmez vous que l'objectif de cette attestation n'est que : « L'objectif de l'attestation est de justifier que ton assureur est informé de l'exercice du télétravail et que celui-ci n'est pas incompatible avec ta couverture assurance responsabilité civile actuelle »

« france telework » est il toujours le contact principal pour les salariés ayant une question, un problème sur le télétravail ?

« france telework » ne peut il se mettre en relation avec les compagnies d'assurance qui ne comprennent pas la situation ?

Réponse :

France telework est le contact en cas de question sur le télétravail, mais ne peut être le relai avec les assureurs des employés.
L'attestation a pour objet de prouver que l'exercice du télétravail est porté à la connaissance de l'assureur et justifie que celui-ci n'est pas incompatible avec la couverture assurance de l'employe.

GRE :

Question 36

Quel est le niveau de service en vigueur pour les différentes interventions ?

Réponse :

Le niveau de prestation est fonction de la nature de la demande d'intervention, exemple pour le mobilier le délai maximum est de sept jours

Question 37

Diffère-t-il s'il s'agit d'une intervention pour un employé sédentaire ou un employé en bureau partagé ?

Réponse :

Il n'y pas de difference dans les délais et la nature de l'intervention de GRE que le bureau soit un bureau partagé ou non.

Question 38

Si oui, pourquoi ? et de combien ?

Réponse :

Pas de différence d'intervention

Question 39

L'extrait de demande d'intervention ci-dessous, rédigé en Franglais … montre un délai maximum de 7 jours ! Est-ce en phase avec les accords entre GRE et ses sous-traitants ?

Si oui, nous demandons que ce point soit mis à l'ordre du jour des prochains CHSCT.

Si non, comment ce délai peut il alors être donné ?

Hello MOVE

The following ISS WorkOrder needs you attention:

WorkOrder Details:

WO ID: xxxxxx

Subject: Réglage électrique bureau ne fonctionne pas

Site: Les Ulis, FR (ULS)

Location Description:

Caller: Helpdesk1 FR France (+33 6 7299 xxxx)

Priority: Regular Work

Due Date: 27-01-2012 10:28

Date Recieved: 20-01-2012 xx:xx

Detailed Description:

ULIS RDC plateau A bureau A1xxxx

Demande de Mr xxxxxx Tel : 06 72 99 xxxx

Problème de bureau , Réglage électrique bureau ne fonctionne pas ,impossible d'ajuster la hauteur ,il est au plus bàs

----

Call Related ID: xxxxxx

If you have any questions, do not hesitate to contact us.

Réponse :

Le niveau de prestation est fonction effectivement de la nature de la demande, les délais sont conformes aux accords GRE /sous-traitants

Ce point peut faire l'objet de l'ordre du jour d'une prochaine réunion des CHSCT , les ordres du jour sont établis par le président du CHSCT et le secretaire du CHSCT.

Question 40 : CWT

Pourquoi la possibilité de payer un billet d'avion avec une carte de crédit au lieu de son centre de cout n'est plus possible quand on téléphone à CWT?

Si le business paye, il faut faire ensuite un cross charge ce qui est une procédure plus contraignante.

Réponse :

Cette nouvelle procédure de paiement permet d'optimiser la facturation CWT /HP.

Retour sur les questions du mois de janvier:

Question 41

Question 33 : EVOLVE

1. Des salariés français ont reçu ce message, avez-vous communiqué à ses mêmes salaries qu'il n'y avait aucun caractère obligatoire de faire tant que les IRP ne sont pas informées ?

2. Sans action rapide de votre part, nous serons obligés de faire une communication pour informer les salaries qu'en l'absence de consultation des IRP en France, l'outil n'est pas opérationnel et obligatoire en France.

Réponse :

Une présentation de cet outil sera faite au CE HP CCF de janvier 2012

Cette présentation a-t-elle eue lieu ?

Quelle a été la déclaration, position du CE ?

Réponse :

L'outil Evolve a été présenté lors de la dernière réunion du CE HP CCF

Question 42

Question 34

Qu'est devenu le compte « Morgan Stanley SB » où les employés précédemment COMPAQ avaient leurs actions COMPAQ ?

Réponse :

Un retour d'information du département de Total Rewards sera fait aux délégués du personnel .

Sauf erreur de notre part ce retour n'a pas encore eu lieu. Quand sera-t-il fait ?

Réponse :

Nous sommes encore entente de réponse, nous reviendrons vers vous dès que possible

Question 43

Question 38 : Retour sur la Question 10 de décembre 2011: « Réponse DRH :

Les conséquences des inondations en Thaïlande tant en terme d'approvisionnement, d'impacts financiers et des conditions et charge de travail des vendeurs feront l'objet d'une présentation au Comité d'entreprise.

Le CHSCT sera informé si des mesures spécifiques liées à cette situation exceptionnelle doivent être prises. »

1. Cette présentation au CE a-t-elle été faite ?

2. La direction a-t-elle mesurée la surcharge de travail induite par ce phénomène ?

3. La direction a-t-elle prévu un accompagnement particulier pour les employés qui seraient en souffrance du fait de cette surcharge de travail ?

4. La direction peut elle garantir qu'il n'y aura pas d'impact sur les commissions des employés payés au variable ?

Réponse :

Pourquoi n'avons-nous pas eu de réponse écrite ?

Qu'en est-il ?

Réponse :

Nous confirmons que ce point doit présenté lors d'une prochaine réunion du CE HP CCF.

Question 44

Question 41 : Retour sur la Question 14 de décembre 2011 : BUREAUX PARTAGES :

…

Réponse :

La Direction est sensible quant à l'amélioration nécessaire du processus de maintenance préventive des équipements des bureaux et de l'IT, des solutions seront apportées pour remédier aux anomalies.

La direction peut elle partager les solutions envisagées ?

Réponse :

Une annonce de la Direction Générale précisant ce qui sera mis en place pour l'amélioration de l'iT va être prochainement envoyée à l'ensemble des salariés.

Le processus de maintenance préventive des équipements bureaux n'a pas encore été modifié par le département GRE.

Question 45 : International SOS

Est-ce que « International SOS » est toujours d'actualité pour tout appel d'urgence lors d'un déplacement professionnel à l'étranger ? Si oui, pouvez-vous rappeler les contacts et dire la procédure à suivre concernant toute intervention médicale ou opération de rapatriement d'urgence. Si non, qui contacter selon les continents (Europe, Afrique, Asie, Amérique, Pacifique) et quelles sont les règles à suivre. Ces renseignements sont ils disponibles sur le site interne HP France ?

Réponse :

Les renseignements relatif à« International SOS » sont disponibles à l'adresse suivante :

http://hrcms01.atl.hp.com:6041/public/pages/prg_prj/en_US/text_page_20135.htm

"Below find HP Business Travel Insurance desk numbers for your convenience and simply provide the policy and assist number, you will receive orientation from HP professionals.

U.S., Canada and Puerto Rico Toll-Free Telephone 1-877-249-5370

International Collect Telephone for all other Countries 1-715-295-9710

Policy Number to reference GTP 9126812

Assist Number: 5494"

Question 46 : Déplacement professionnel et véhicule personnel

Lors d'un déplacement professionnel avec son véhicule personnel, pouvez-vous rappeler les règles à suivre.
Le document ci-joint précise que ALD Automotive (ZI Courtaboeuf), est le courtier en assurance qu'il faut contacter pour toute déclaration d'accident. Est-ce toujours d'actualité ? Ci ce document n'est pas à jour, où peut on se procurer la version à jour, est il disponible sur le site HP interne France ? Y a-t-il une version anglaise de ce document ? Est-ce que tous les Managers sont au courant des règles et contraintes pour ce type de déplacement professionnel, y compris les Managers résidant à l'étranger ?

Pour la seconde question relative aux déplacements professionnels avec son véhicule personnel, j'ai un document de 2003 qui précise les choses, donc je voudrais savoir si ce document est toujours d'actualité. Je joins ce document à ce mail.

Réponse :

Lenouveau document « Auto-mission » sera envoyé aux délégués du personnel

Il s'articule autour de 3 axes :

Ce que stipule la politique voiture HP en France sur les déplacements professionnels pour tout employé HP ne disposant pas d'un véhicule de société ;

Les modalités du contrat d'assurance souscrit par HP;

La gestion des sinistres et la marche à suivre en cas d'accident.

Ce document sera présenté aux CE HP CCF

Question 47 : Calcul de la participation pour les salariés au variable

1 - Comment est calculé le montant de la participation pour les salariés au variable ?

2 - Comment est-il tenu compte des retards de paiements ? En effet, un commercial nous signale qu'il s'est vu régulièrement attribué des rattrapages en janvier de l'année suivante - c'est notamment le cas cet année.

3 - A qui doit s'adresser un salarié pour se faire expliciter le détail du calcul de sa participation lorsque le montant ne correspond pas au pourcentage annoncé (0,97% pour 2011) ?

Réponse :

1. 1.Tout ce qui concerne le variable rentre dans le calcul de la base de participation pour les salariés commissionnés.
2. 2.Le calcul des variables à payer ne dépendent pas de la paie, mais de la « sales». Le variable est toujours payé en décalage en fonction des informations fournies par le service de la sales compensation
3. 3.Il doit s'adresser à Payroll Francepayroll.france@hp.com">payroll.france@hp.com

Question 48 : Dysfonctionnement du système d'évaluation 2011

Une salarié absente plus de 6 mois au total sur l'année, absence en lien avec une maternité, a été évaluée PA. Comment la Direction justifie-t-elle cette notation ?

Réponse :

La mesure des résultats doit tenir compte des périodes d'absence, les périodes d'absence pour maternité ne doivent pas léser la salariée concernée.

La personne concernée doit se rapprocher de son RRH.

Question 49 : Dysfonctionnement système d'évaluation 2011

Un salarié a été mal évalué en 2011, alors que ses objectifs ont changé en cours d'année et que les moyens pour les atteindre n'ont pas été revus.

Que propose la Direction pour protéger les salariés contre des objectifs changeants et un manque de moyens pour les atteindre ?

Réponse :

La personne concernée doit se rapprocher de son RRH.

Question 50 : Augmentations salariales

Comment peut-on estimer son salaire alors que nos managers ne nous montrent pas les moyennes d'augmentation de salaires par pay band/ranking/job level ? La Direction peut-elle communiquer davantage avec transparence ?

Réponse :

La Direction estime que la politique salariale de l'entreprise est claire (NAO, présentation au CE) , les salariés peuvent s'adresser à leur manager pour toute explications.

Question 51 : Entretien annuel

Le 15 décembre 2011, une communication officielle des RH HP France, adressée à destination de l'ensemble des salariés cadres en forfait jours et managers, comportait un guide s'intitulant "Guide d'entretien annuel autour de la charge de travail des cadres forfait jours".

Qu'en est-il pour les salariés non cadres et les salariés cadres en mode horaire ?

Réponse :

Quelque soit le statut du salarié l'estimation de la charge et du temps de travail doivent être faits traités lors de l'entretien annuel.

Question 52

Suite à la question 10 de janvier sur les minima conventionnels la réponse de la direction ne permet pas de comprendre le mode opératoire du réajustement du salaire mensuel par rapport au 1/12 du minima conventionnel ; le CFTC réitère ses questions :

A quel mois de l'année le salaire est réajusté par rapport aux minima conventionnels (préciser l'année de la grille et la convention métallurgie utilisée) ?

Si cela est fait sur le mois de février est ce rétroactif du mois de janvier ?

Est-ce que cela se fait avant l'augmentation au mérite et donc en plus ?

Réponse :

Le salaire est réajusté en Janvier par rapport aux minima conventionnels, pour autant que le barème soit négocié par les partenaires sociaux au niveau de la branche.

En l'occurrence les partenaires sociaux dans la Convention Métallurgie des Cadres ne sont parvenus à un accord que le 25 Janvier 2012, ce qui rendait l'application des barèmes impossible dès le mois de janvier, les salaires étant déjà payés.

Les barèmes des classifications Cadres 2012 peuvent donc maintenant être appliqués.

Ils le seront dès le mois de Février avec effet rétroactif au 1er Janvier 2012.

L'ajustement salarial, pour les salariés Cadres éligibles, s'effectue avant l'augmentation au mérite. Le montant de l'augmentation au mérite vient s'ajouter à la base salariale ainsi ajustée.

Question 53

L'accord DIF prévoit que pour une dure de formation inferieur à 2h il n'y pas de saisie de période d'absence dans TAL.

Est-ce que cette durée, inferieure ou égale à 2h, est journalière/hebdomadaire ou mensuelle ?

Question 53bis : Suivre un cours en langue étrangère, autre que l'anglais, entre 12h-14h, peut-être considéré comme une formation DIF hors du temps de travail ?

Question 53 ter : Est-ce que la procédure de la demande d'exercice du DIF, pour une formation hors du temps de travail, et sans demande de financement d'OPICAM ou d'HP, est la même que celle de la demande d'exercice du DIF pendant le temps du travail et avec financement OPICAM/HP ?

Réponse :

La référence est la journée.

les cadres en forfait jours ont le choix de pouvoir prendre leur DIF « hors temps de travail » dans le cadre de l'autonomie dont ils disposent pour organiser leur journée de travail conformément à l'accord ARTT en vigueur, il est convenu, que toute période de formation DIF d'une durée inférieure ou égale à **2 heures par jour** pourra être prise « hors temps de travail » dans une **même journée de travail**, quel que soit le moment de la journée, sans avoir à poser de période d'absence. Cette absence s'inscrit dans l'autonomie du cadre en forfait jours pour organiser sa journée de travail.

Question 53bis : Suivre un cours en langue étrangère, autre que l'anglais, entre 12h-14h, peut-être considéré comme une formation DIF hors du temps de travail ?

Nous rappelons que les pauses déjeuner sont hors temps de travail.

Question 53 ter : Est-ce que la procédure de la demande d'exercice du DIF, pour une formation hors du temps de travail, et sans demande de financement d'OPICAM ou d'HP, est la même que celle de la demande d'exercice du DIF pendant le temps du travail et avec financement OPICAM/HP ?

Il n'existe qu'une seule procédure de demande d'exercice du DIF quel que soit le financement et/ou le hors/pendant le temps de travail.

Question 54

Comment sollicite t on la commission paritaire passage cadre sur HPCCF ? Quand cette commission se réunie et quels sont ses membres ?

Réponse :

L'initialisation de la tenue d'une réunion de la commission est paritaire, elle soit à l'initiative d'un RRH soit à l'initiative d'un réprésentant du personnel.

Les personnes concernées peuvent donc contacter leur RRH ou un représentant du personnel pour demander

l'initialisation de la convocation d'une réunion de cette commission.

Question 55

Comment le temps de travail est officiellement comptabilisé ? Quel support et comment est-ce validé ?
Dans l'outil Time & Labor, quel est la date limite pour enregistrer ses congés ? Doit-on le faire avant de prendre ses congés ou est-ce possible après ?
Si je tombe malade pendant mes congés, dois-je faire des modifications dans TaL ?

Réponse :

Le temps de travail est officiellement comptabilisé via l'outil Time and Labor. Le manager est sensé vérifier les entrées de ses collaborateurs au moins sur une base mensuelle. Par défaut, le temps de travail quotidien correspondant au contrat de l'employé est créé dans TaL, l'employé n'a donc pas besoin d'aller dans l'application pour modifier quoi que ce soit s'il travaille suivant sa base hebdomadaire contractuelle. Il ne doit saisir ses données qu'en cas d'absences, d'heures supplémentaires, d'astreintes, de formation, ou de toute saisie impactant son bulletin de paie.

Dans TaL, la date limite pour enregistrer ses congés est le 4 du mois suivant pour l'employé. Le manager de celui-ci a jusqu'au 8 du mois suivant pour entrer les données de l'employé. Il est cependant préférable que l'employé entre ses absences avant de partir, puisque selon l'accord d'entreprise, il a besoin de l'accord de son manager pour partir.

Si l'employé tombe malade durant ses congés, ce qu'il convient de faire a été défini par les RH : si l'employé tombe malade avant son départ en vacances, à ce moment, ces vacances ne sont plus des vacances, mais de la maladie, donc dans TaL, sur ces jours, il n'y a pas de code d'absence (on annule ses vacances), mais le code maladie (SCKCT). Mais si l'employé tombe malade pendant ses vacances, les vacances posées ne peuvent être changées. Si sa maladie est prolongée après la fin de ses vacances, les jours sont des jours de maladie, mais durant ses vacances, les codes posés doivent être ceux de ses vacances.

Question 56

Nous reprenons la question 11 de la réunion DP du mois de décembre 2010

Question sur la nouvelle politique IT Connectivity, le téléphone portable sera-t-il accordé aux élus qui passent plus de 8 heures par mois en dehors des heures de bureau? Qui leur accordera?

Réponse

La politique mobilité ne couvre pas l'activité des élus ; ceux-ci sont couverts dans le cadre de l'accord IRP qui ne prévoit pas d'octroi de téléphone portable.

La réponse écrite de la direction est incomplète, lors de la réunion la direction a ajouté qu'une étude serait faîte sur le nombre de téléphones portables accordés aux élus.

Cette étude a-t-elle été faîte?

Si cette étude est terminée quel est le résultat?

Si cette étude n'est pas encore faîte quel délai la direction se donne-t-elle pour la faire?

L'étude est en cours, la direction n'a pas de délai particulier, elle se donne plusieurs mois

Ou en est l'étude de la direction en février 2012?

Réponse :

A ce jour, il appartient au manager du salarié de valider l'octroi d'un téléphone portable, néanmoins ce point pourra faire l'objet d'une prochaine négociation avec les organisations syndicales représentatives.

Question 57

Un salarié doit se faire opérer en ambulatoire (hospitalisation d'une journée, entrée le matin, sortie l'après-midi).

Quel code doit rentrer cet employé dans T&L?

Réponse :

Le code a utilisé dans Tal est maladie (SCKCT).

Question 58

Suite de la question 52 (voir ci-dessus):

Est ce que les jours fériés travaillés en finance et rémunéré sont écartés du comparatif entre les minima 2011 et les revenus du salarié ?

est ce que les 2,5% obtenu en 2011 pour les cadres au forfait jour en raison du nombre de jours travaillés sont écartés du comparatif entre les minima 2011 et les revenus du salarié ? Si tel est le cas, les personnes au minima depuis 2009 ne seront pas rattrapé avant janvier 2013 en créant une inégalité de traitement entre eux et leur collègues forfait jour mieux payés !

est ce que si les revenus 2011 apparaissent supérieur au minima 2011 alors que le salaire mensuel brut est inférieur au 1/12 du minima (pour des raisons d'heures supplémentaire par exemple), le salarié ne verra pas en février d'augmentation légale s'opérer pour remettre sa rémunération au 1/12 du minima en cours ?

Réponse :

Il a été précisé dans les réponses du mois dernier que les éléments périphériques exhaustifs entrant en ligne de compte dans le calcul des minima conventionnels, outre la rémunération de référence temps plein (salaire de base pour les non-commerciaux - salaire 100% objectifs atteints pour les commerciaux), sont :

- les avantages en nature, liés à un véhicule d'entreprise

les heures supplémentaires.

Ceci exclut, logiquement, tout autre composante de rémunération périphérique.

Les jours fériés travaillés en finance et rémunérés sont écartés du comparatif entre les minima 2011 et la rémunération de référence du salarié.

La prime compensatoire équivalent à 2,5% de la rémunération payée en 2011 pour les cadres au forfait jour en raison du nombre de jours travaillés n'est pas non plus incluse dans le comparatif entre les minima 2011 et la rémunération de référence du salarié.

Les heures supplémentaires entrent en ligne de compte dans le calcul. Ainsi un salarié peut fort bien émarger à niveau de salaire inférieur au minima conventionnel, mais voir sa rémunération complétée par des heures supplémentaires. Le total peut aboutir à placer sa rémunération de référence au-delà du minima. En conséquence, son salaire ne sera pas réajusté.

Question 59

Les boîte salariales des Spécialistes sont si basses que le minima conventionnel représente à 5% près la médiane de la boîte et les minima augmentant à plus de 2% par an, qu'est ce qui motive ces salariés autre qu'attendre les rattrapages légaux ?

Réponse :

Malgré ce problème d'appariement des structures salariales d'HP avec le coefficient PIIA de la convention collective, l'engagement de ces salariés, repose, on l'espère, sur des dynamiques autres que la seule attente d'un rattrapage conventionnel. Rappelons que ce point avait été négocié par les partenaires sociaux d'HP dans le cadre de l'accord ARTT.

Question 60 : SALAIRE

Pendant les périodes d'arrêt de travail, HP maintient le salaire et perçoit les Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale.

Le récapitulatif de salaire a déclaré pour les impôts envoyé par HP, ainsi que la somme pré-renseignée sur la feuille d'impôts tient compte du salaire à 100%.

Pourquoi les sommes versées par la sécurité sociale à HP sont-elles à déclarer en plus du salaire alors que ces dernières ne sont pas perçues par le salarié ?

Ceci peut avoir une grosse incidence pour des arrêt de travail de longue durée.

Réponse :

Une information sur ce point est disponible sur le site Payroll à l'adresse suivante :

http://intranet.hp.com/country/France/Finance/Payroll/Pages/FAQPayroll.aspx

Indemnités Journalières de Sécurité Sociale (IJSS)

Si vous avez été en arrêt maladie ou en congé de maternité sur l'année, les Indemnités Journalières de Sécurité Sociale n'étant pas incluses dans votre Net Fiscal, vous devez les cumuler à votre net fiscal.

Dans le cadre de la subrogation des Indemnités journalières de sécurité Sociale, l'entreprise sert de trésorier vis-à-vis du collaborateur. Elle maintient le salaire et perçoit directement les IJSS évitant ainsi les délais de traitement de la sécurité sociale. Les IJSS brutes (avant CSG CRDS) sont déduites au niveau du salaire brut car elles ne supportent pas les cotisations et rajoutées en net pour être versées au collaborateur. Elles ne figurent pas dans le net imposable car l'entreprise ne peut pas déclarer pour le compte de la sécurité sociale. La Sécurité Sociale envoie un justificatif en début d'année que le collaborateur doit ajouter à son net imposable perçu au niveau de l'entreprise. Les IJSS sont calculées lors de la comptabilisation de l'absence en paie.

Mais il peut toutefois y avoir un décalage entre la date de maintien de salaire par HP (calcul des IJSS) et le paiement effectif par la Sécurité sociale .

Janvier 2012

Question 1

Le poste WFR 379120 a été ouvert au recrutement externe lors du CE du 20 mai 2010. Nous demandons si ce poste a été pourvu par un recrutement externe ou interne. Si c'est un recrutement interne, nous demandons le nom du salarié qui l'occupe, et à quel niveau de qualification.

Patrice Rene	WFR 379120	Resp Marketing produits	PSG	EMEA Category	Grenoble	Expert	Le poste vac chef de proj critique pou projet, analy domaines de Excell macr type de prof des jeux de

Réponse :

En accord avec le CE HP CCF, ce poste a été pourvu par un candidat externe dans le cadre du programme handicap .

Le nom de la personne sera envoyé aux Délégués du Personnel .

Le niveau de recrutement de la personne est ENTRY position PI cadre débutant.

Question 2

Nous revenons sur la question 25 de décembre 2011. Vous avez répondu que Myriam Martinet a passé un entretien sur le poste 599781 - PSG SC Engineering Program Mgr et a eu une réponse verbale de refus. C'est vrai. Mais je n'ai pas eu de réponse de refus par écrit. Inversement, sur le poste 650409 Responsable de projet Supply Chain / Supply Chain Programme Manager, je n'ai pas eu d'entretien, mais j'ai eu une réponse de refus par écrit. Je suis donc étonnée de la différence de traitement administratif. Nous demandons que les candidats qui ont eu une réponse verbale en aient confirmation par écrit.

Réponse :

Le département recrutement confirme qu'à partir du moment ou la candidature est correctement enregistrée dans l'outil JobSearcher, tous les candidats recevront une réponse écrite à leur candidature.

Question 3

Nous revenons sur vos réponses N°29 et 30 de décembre 2011. Nous comprenons que cette notion de « fait générateur » a pour conséquence que certaines personnes seront payées en dessous du mini 2012, alors que d'autres seront payées au minimum. Cela nous semble incohérent, en particulier, cela crée une distorsion sur des éléments de rémunération comme les congés payés, la participation française et le VPB. Nous demandons que les ajustements de janvier au mini 2012 concernent toutes les personnes qui se retrouvent en dessous des nouveaux mini 2012.

Réponse :

Le département Total Rewards confirme la bonne application de la convention collective métallurgie en terme de respect des minimum salariaux conventionnels.

Question 4

Nous revenons sur votre réponse N°21 de décembre 2011. La société HPCCF ne comprend que très peu de vendeurs, et notre propos sur la surcharge de travail liée à la crise des disques durs en Thaïlande portait donc sur les équipes PSG supply chain de Grenoble. Une solution urgente devait être trouvée pour éviter que ces salariés fassent des « astreintes sauvages », non déclarées, pendant leurs congés de Noël. Une « présentation au CE de janvier » ne présente donc aucun caractère de pertinence par rapport à la question posée. Qu'allez-vous faire à présent, pour recenser et compenser le temps de travail des salariés qui ont été invités, pendant leurs congés, à ouvrir leur messagerie tous les jours pour faire le point sur cette crise et gérer des « urgences » ?

Réponse :

Les managers PSG ont fait appel au volontariat pour travailler entre Noel et le jour de l'an. La RH a été sollicitée pour approuver cette demande avec à l'appui la liste des volontaires. Personne n'a travaillé un jour férié ou un week end. Les temps de repos ont été respectés. Par ailleurs un message le 20 décembre 2011 a été envoyé à tous ces employés volontaires afin de leurs rappeler qu'ils devraient prendre des congés avant mi février.

Question 5

Nous revenons sur votre réponse N°26 de décembre 2011. Vous indiquez qu'une communication de présentation de la nouvelle activité développement logiciel cross-industries qui se monte à Grenoble sera faite, pour pallier son absence lors de la journée métier du 24 novembre 2011 à HP Grenoble. Quand, et à quelle occasion ?

Nous demandons comment il sera procédé au remplacement de Marie-Antoinette de Bonis Hamelin, qui laisse un poste libre dans le pôle logiciel Cross-Industries pour prendre un autre poste sur WebOs. Nous demandons que ce poste soit proposé en priorité aux personnes en repositionnement.

Réponse :

La date de présentation de la nouvelle activité dévoloppement logiciel n'est pas encore arrêtée.

Le remplacement de l'employée citée dans votre question n'est pas, à ce jour, approuvé par l'équipe de management de BSO (Bob Stutz) pour l'exercice budgétaire en cours. Nous ne sommes donc pas en mesure, aujourd'hui, de confirmer le programme sur FY12 pour les personnes assignées, ni d'envisager des rotations supplémentaires pour remplacer le départ que nous avons eu.

Question 6

Le 4 janvier nous avons reçu un message intitulé « Employees may now enter final review comments and complete FY12 performance goal entry ». Ce message sera-t-il également envoyé en français ?

Réponse :

Une communication en français a été adressée par la DRH à l'ensemble des employés HP le 17 janvier 2012.

Question 7

Quand un salarié saisit un commentaire dans l'outil perform2win, le manager en est-il informé ?

Réponse :

Le manager est effectivement informé des commentaires de son employé dans Perform2win.

Question 8

Une mesure de rattrapage des augmentations de salaire et de primes avait été promise pour les salariés qui ont été en repositionnement sur les années 2010 et/ou 2011. Quand cette mesure sera-t-elle enfin définie et mise en œuvre ?

Réponse :

S'agissant des personnes notées « NC » du fait d'une situation de repositionnement ou autre, la Direction des Ressources Humaines demandera aux managers de modifier leur note en « AE » et de considérer la possibilité d'octroyer une augmentation et/ou un bonus. Une analyse post mortem du FPR sera faite en 2012 afin de vérifier la prise en considération de ces salariés.

- Il ne s'agit pas d'une mesure collective d'augmentation salariale, ni de rattrapages salariaux systématiques
- Il n'y a aucune obligation de résultat, si ce n'est sur le fait de sensibiliser les Managers sur la situation de ces salariés,

Question 9

Congés pour événements familiaux pour les PACS : dans le PV de désaccord des NAO, il est indiqué que la mesure entrera en vigueur quand la corporation aura donné son accord. Or, d'après les réponses données aux DP HPF, cela n'est toujours pas le cas, 2 mois après le démarrage de l'année fiscale. La Corporation serait-elle réticente à appliquer une politique de diversité ? Pouvez-vous nous donner la date d'entrée en vigueur de cette mesure ?

Réponse :

Pour être en adéquation avec le procès verbal des NAO, il est impératif d' attendre le message de validation de la corporation pour initier le démarrage en France de l'application des congés pour événements familiaux « PACS » .

Entre autre, l'application de ces congés pour événements familiaux PACS doit être effective simultanément dans les structures juridiques HP France et HP CCF .

Nous avons demandé la validation de ce point à notre département Total Rewards ; dès que possible, nous revenons vers vous pour donner l'avancement de ce point.

Question 10

Dans un message concernant la sécurité en France durant les vacances de Noël les employé ont pu lire :

"From: *EMEA Security France*
Sent: *Wednesday, December 21, 2011 10:16 AM*
Subject: *Tips for the holiday break*
Sécurité Routière

Nous sommes nombreux à utiliser la voiture lors de nos déplacements professionnels et cela implique un risque d'accident de la circulation. Afin de s'assurer que nous limitons ces risques, voici quelques Driving Safety Tips très simples.

En appliquant ces principes de gestion des risques liés à la sécurité routière et en réduisant les accidents de la circulation, les avantages sont considérables et incluent :

Moins de jours perdus dûs à des blessures

Une réduction des risques professionnels liés à la santé

Une réduction du niveau de stress et un meilleur moral

Une baisse des coûts de fonctionnement grâce à de meilleurs standards de conduite

Moins de rendez-vous et d'opportunités manqués, impliquant une réduction du risque de la perte de confiance des clients

Promouvoir une bonne santé, des conseils de sécurité routière et une bonne culture sécuritaire au travail aura des effets bénéfiques sur votre façon de conduire en général, ce qui réduira vos chances d'être blessé dans un accident de la circulation au travail, mais aussi en dehors des heures de travail.

Sécurité Hivernale

L'hiver est arrivé et les températures baissent dans beaucoup de pays. Cette période de l'année est généralement propice aux blessures liées à des chutes ou autres glissades. Vous pouvez prendre quelques précautions afin d'éviter ce type d'incident:

RECONNAITRE *les dangers au travail et à la maison*

EVITER *les dangers en les contournant*

CONTROLER *les dangers en les signalant aux autres afin qu'ils ne se blessent pas non plus*

CORRIGER *les dangers vous-même ou*

RAPPORTER *les dangers à quelqu'un qui peut les corriger »*

Est-ce des recommandations validées ou proposées par le CHSCT ?
Quelles sont les actions de préventions faites par HP sur ces deux domaines ? Dans la phrase « RAPPORTER les dangers à quelqu'un qui peut les corriger « Qui est ce quelqu'un ? Comment le joindre ? Quels types de danger doit on ou peut on lui « rapporter » ?

Réponse :

Ce message a été envoyé par le manager EHS. Des actions régulières de communication en matière de risque routier sont inscrites depuis plusieurs années au Programme Annuel de Prévention des Risques et d'Amélioration des Conditions de travail.
Les chutes de plain pied ont généré plusieurs accidents ces derniers mois, ce qui rend particulièrement importante cette sensibilisation. Le déneigement des accès, tout comme le nettoyage des surfaces, est sous la responsabilité de GRE sur les principaux sites HP. Si vous constatez un dysfonctionnement, vous pouvez contacter le service GRE en utilisant le numéro de téléphone dédié ou le Helpdesk.

Question 11

Rattrapage des Minima conventionnel :

Nous savons que lors d'une promotion, si le salaire mensuel brut se retrouve en dessous du 1/12 ème du minima conventionnel d'après la grille publiée par la convention collective ; HP s'engage à mettre le salaire mensuel à niveau : par exemple un Spécialiste P3A coef 135 forfait jour aura un salaire mensuel brut supérieur ou égal à 45509/12 = 3792,41 euros.

Un exercice de rattrapage a lieu hors promotion en janvier où on compare la rémunération annuelle brut de l'année écoulée avec le minima conventionnel correspondant ;

Est-ce que cette comparaison se fait hors VPB ?
Hors Ewards ?
Hors Stocks ?
Hors primes d'astreinte ?
Hors heures supplémentaires ?

Ensuite confirmez-vous que HP rétablie également le salaire mensuel brut au 1/12 du minima conventionnel de l'année précédente à partir de janvier ?

Réponse :

Hormis les « stock option » les éléments variables de paie ci-dessus entrent dans la base de calcul du mimumum conventionnel annuel perçu par le salarié .

Question 12

Pour la France, quelles sont les dates limites pour connaitre son augmentation de salaire ? Son VPB ? Sa Note ? Est-ce que cela ne devrait pas être annoncé lors de l'entretien d'évaluation ?

Réponse :

Les Managers devaient entre le 12 et le 22 décembre 2011 annoncer, lors de l'entretien « One Conversation » de fin d'année, le niveau de performance ainsi que les mesures salariales prévues.

Néanmoins, pour ceux qui ne l'auraient pas fait, la DRH leur a demandé d'informer les membres de leurs équipes avant le 22 janvier 2012.

Question 13

Demande d'explication sur les métiers d'assistant de direction :

Quels sont les grades (M03 à M06 ?) concerné par cette catégorie professionnelle et les coefficients de la convention collective associés ?

Quel est le descriptif des responsabilités et contenu des postes (fiche de poste) en fonction du coefficient et grade ?Qu'est qui déclenche une promotion ?

Un échange de poste entre 2 assistantes peut il se faire sous quelles conditions ?
Est possible entre 2 assistantes de coefficient diffèrent ?
Qui doit être contacté pour cela ?

Que propose la direction afin que l'ensemble des assistantes puissent avoir une meilleure répartition du travail entre celles sans poste et celles avec des surcharges de travail ?

Réponse :

Le tableau ci-dessous sera complété quant aux coefficients conventionnels associés

job code	Job title	Job level	Job Grade
00450M	Assistant I	PRI	M03
00450O	Assistant III	COR	M04
00450P	Assistant IV	SEN	M05
00450R	Executive Assistant II	SEN	M06
00450S	Executive Assistant III	ADV	M07

Les promotions, les changements de postes sont à l'initiative du manager .

La répartition de la charge de travail entre l'ensemble des assitantes est une préoccupation forte pour la Direction , des solutions d'amélioration sont à l'étude .

Question 14 : Déclaration des avantages liés à l'offre Microsoft

En référence au message "Profitez d'Office 2010 chez vous pour 12,95€ TTC" envoyé par la Communication Interne le 22/12/2011 :

Les Conditions Générales d'Utilisation accessibles par le lien indiqué (http://www.microsofthup.fr/) puis onglet "Admissibilité" puis "Conditions Générales) (ou directement http://www.microsofthup.com/hupemea1/terms.aspx?culture=fr-FR) spécifient : "Vous consentez également à ce que Microsoft® communique à votre employeur les informations relatives aux achats effectués dans le cadre du programme MSHUP et nécessaires à la fois au respect des conditions du programme MSHUP par votre employeur et à la soumission aux obligations auxquelles vous ou votre employeur devez vous conformer concernant ces achats (déclaration des avantages, fiscaux ou autres, offerts par votre employeur, etc.)."

Cette offre est-elle déclarée par HP comme un avantage ? Le cas échéant, pour quel montant ?

Réponse :

Cette offre n'est pas considérée comme un avantage en nature.

Question 15: Accès distant, outil Remote Access

J'essaie de travailler en remote le 4 janvier, 17:30.
J'utilise l'outil Remote Access et me logue sur le hub "Germany", l'outil se connecte. Impossible de charger mes mèls ou d'utiliser Microsoft Communicator. Une erreur réseau se signale.
Je coupe Remote Access, relance la connexion, cette fois-ci sur le hub "France"'. Impossible de charger mes mèls ou d'utiliser M.Communicator.
Je déconnecte Remote Access, enlève ma clé bleu RSA, relance Outlook et M.Communicator et au bout de 3 minutes j'ai accès à mes mèls et à l'outil M.Communicator.

n.b. : mon cas n'est pas isolé, ayant demandé à une collègue région PACA qui a le même souci.
Question a : le réseau HP Remote Access connait-il une défaillance temporaire ?
Question b : quel est l'utilité de HP Remote Access si l'on ne fait que de la messagerie et du dialogue instantané ?

Réponse :

Le département IT précise que Remote Access sert à se connecter au réseau HP , la messagerie et le dialogue instantané fonctionnent avec une simple connexion Internet (pas besoin de remote access).

Donc, si la personne avait accès à la messagerie et le dialogue instantané et rien autre, alors sa connexion internet fonctionnait bienet sa connexion remote access ne fonctionnait pas.

Question 16 : Evaluation annuelle

Un salarié a eu sa revue annuelle et a été note EE. Ayant dépassé ses objectifs il s'attendait à une augmentation de salaire mais a eu 0 % et seulement 2 % de VPB.
Question a : Comment le management d'HP envisage t-il de motiver les salariés performants dans de telles conditions ?

Question b : Comment les salaries peuvent-ils accepter de voir des collègues moins bien notés qu'eux recevoir des % d'augmentation ?

Réponse :

L'absence d'augmentation pour un salarié atteignant ses objectifs peut trouver son explication dans son positionnement salarial. L'augmentation salariale résulte, pour partie, de la prise en compte de la performance individuelle, mais elle est aussi la conséquence d'un positionnement du salaire par rapport au marché. Le bonus est l'élément qui doit permettre de rétribuer pleinement la performance individuelle et collective. L'enveloppe de VPB distribuable est néanmoins contingentée par les résultats économiques et financiers, appréciés tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau du segment business.

Question 17: Passage de Specialist à Expert

Est-il normal chez HP de rester au même niveau de qualification (Specialiste) pendant plus de 10 ans malgré de bonnes revues de performances et d'objectifs atteints année après année ?

Que faut-il faire pour être reconnu a son juste niveau ?

Réponse :

Une promotion résulte, le cas échéant, de la nature du travail accompli et de la complexité des tâches réalisées. Elle est étroitement liée à la structure de la qualification au niveau de l'organisation et dépendante des modalités d'organisation du travail. Le fait de tenir le même niveau de poste depuis plus de 10 ans, et d'atteindre régulièrement ses objectifs, ne justifie pas à soi seul, d'être promu au niveau de responsabilité supérieur

Question 18 : Boîtes salariales

Suite aux modifications d'il y a quelques années et du passage de la plupart des salaries a la boite salariale inferieure, beaucoup se retrouvent proches du maximum de leur boite (voire au maximum) et se voit ainsi refuser toute augmentation de salaire, même s'ils ont bien performe.
Combien de temps les salaries vont-ils encore devoir subir l'effet de ces "dégradations" et s'entendre dire que toute augmentation reste impossible ?

Réponse :

La politique d'HP consistant à ne pas octroyer d'augmentation au-delà du maximum de la boîte salariale dans le cadre du Focal Point Review reste inchangée. Aucun projet n'est prévu, à ce jour, pour modifier cette règle.

Question 19: Revalorisation des primes d'astreinte

Annoncée en NAO, les astreintes devaient être revalorisées de 5%
Quand la mise en application aura-t-elle lieu ?

Réponse :

Ce sujet sera traité lors de la prochaine Commission sur les Astreintes (fin janvier/début février)

Question 20: Formation quasi obligatoire

Il est de plus en plus souvent demandé à des salaries Chef de projet d'être certifies PMP. Cette formation dure 1 semaine et demande environ et en plus 80 heures d'investissement personnel. Les managers expliquent a leurs Chef de Projet que cette certification deviendra indispensable pour se voir attribuer des projets intéressants. Or lorsque les dits salaries veulent s'inscrire à cette formation externe, il leur est répondu que le budget n'est pas là et qu'ils doivent suivre cette formation via grow@hp (formation d'ailleurs délivrée en anglais).
Cette situation n'est pas acceptable. Que compte faire la Direction pour que les managers "demandeurs" paient une formation normale, en face a face, à leurs Chefs de Projet ?

Réponse :

La certification PMI est d'origine américaine avec une reconnaissance mondiale. L'examen de certification n'existe uniquement qu'en anglais. De ce fait, il faut quoiqu'il en soit avoir un certain niveau d'anglais pour passer cette certification et il est conseillé de préparer l'examen avec les termes, expressions et standards de la méthode en anglais.

La plupart des organismes accrédités par PMI à cette préparation gardent les supports de cours en anglais, ce qui est donc proposé dans grow@hp.

Et en effet cette préparation à PMI demande un effort de travail personnel très important qu'il vaut mieux faire en anglais .

Question 21 : Certification PMP et suivi

La certification PMP est valide 3 ans à partir de la date d'obtention du diplôme et renouvelable tous les 3 ans par obtention de 60 PDUs dans la période. Pour obtenir ces PDUs il est nécessaire d'être membre du PMI pour un coût annuel de 149 $.
Certifie PMP depuis 1,5 an, un salarié se voit refuser cette demande de membre PMI à cause du coût.
Connaissant l'investissement de cette certification, que peut faire ce salarie pour ne pas en perdre le bénéfice ? Doit-il payer de sa poche ce qui serait tout a fait inacceptable ? Pourquoi certains business refusent pour de si faibles dépenses que leurs équipes soient correctement formées ?

Réponse :

Le salarié doit se rapprocher de son manager ou de son RRH pour la prise en charge du maintien de sa certification.

Question 22 : Définition des notes d'évaluation

Peux on avoir un document en français sur la définition des notes d'évaluations et des actions associés (FY11 Performance Rating Descriptions and Actions) ?

Réponse :

Veuillez trouver ci-dessous les documents demandés.

- Description des niveaux de rating et de performance
- Description des actions associées

Changements de FY10 indiqués en rouge

* Actions envisageables : "guidelines" dont la mise en œuvre est fonction des besoins des organisations, contraintes budgétaires et soumises à approbation du manager.

Question 23 : Courrier papier vers les salariés en arrêt maladie

Nous revenons sur la question numéro 23 du mois de Novembre 2011 sur les contacts entre HP et un salarie en arrêt maladie.
En effet dans certains cas, il n'est pas acceptable d'attendre son retour pour prendre connaissance des informations importantes envoyées par emails.
Nous proposons donc que la Direction envoie un courrier au salarié pour lui transmettre toutes informations importantes (comme par exemple, une information de Payroll, retenue sur salaire etc.).
Dans le cas d'une retenue sur salaire, il conviendra alors de prévenir par courrier le salarié au moins un mois avant la date d'effet de la retenue ce qui n'est actuellement pas le cas aujourd'hui.
Quelle est la procédure à suivre pour que le salarié reçoive toute information le concernant de la part d'HP par courrier postal et cela jusqu'à la fin de son arrêt maladie ?

Réponse :

En cas de retenue exeptionnelle sur le salaire du salarié en arrêt maladie une information préalable par courrier sera effectuée par le département paie dans le mois précédent la retenue.

Question 24 : Stocks Options

a : Pouvez-vous rappeler la procédure de levée des options ? Faut-il contacter Merrill Lynch ? La Banque Transatlantique ? comment ?
b : Quels sont les frais de traitements de Merrill Lynch ? De la Banque Transatlantique ?
c : Quel est le taux d'impositions des plus values ? Y a t-il encore un seuil de cession ? comment est-on imposé et que doit-on fournir aux fiscs ?

Réponse :

Les documents donnant ces informations ont été transmis aux délégués du Personnel .

Question 25 : Contestation de note d'évaluation

a : Pouvez-vous préciser les processus mis en place par les RH pour les contestations de notes d'évaluation ?
b : Quel est le calendrier ?
b : Et quelles informations faut-il fournir ?

Réponse :

Les salariés ont la possibilité jusqu'au 20 janvier de saisir des commentaires dans l'outil Perform2win.

Il n'y a pas de processus formalisé pour la contestation des notes d'évaluation , les salariés doivent se rapprocher de leur RRH .

Question 26 : Compteur temps

Nous revenons sur la question numéro 3 du mois de Décembre 2011.

Ne peut-on pas épargner aussi les repos compensateurs ? Ce n'est en effet pas précisé dans la réponse.

Le total que l'on peut épargner sur une année n'est il pas de 30 jours maxi pour les moins de 50 ans ? Et au-delà pour les plus de 50 ans ?

Réponse :

La DRH précise sa réponse de décembre 2011

Pour cette année : 3 jours de CP dans le compteur CET2, 7 jours de RTT, 2 jours de fractionnement, 3 jours d'ancienneté dans le compteur C ET3 et confirme qu' effectivement l'accord paritaire permet aux salariés d'épargner leur repos compensateur.

Les salariés de moins de 50 ans peuvent épargner jusqu à 30 jours par année de référence , il n'y pas de limité d'épargne pour les salarié de plus de 50 ans.

Question 27 : FPR, VPB et Augmentation

Des salaries nous informent qu'ils n'ont pas eu la notification de leur augmentation et VPB avant fin Dec 2011 de la part de leur manageur, lors de leur FPR.

Ils n'ont en effet reçu quelques jours plus tard, que le email système pour le VPB, et sont en attente pour leur augmentation.

Pouvez-vous rappeler le procès que doivent suivre les managers, même Remote manager ? Et indiquer a quelles dates les managers doivent partager VPB et augmentation ?

Réponse :

La communication orale par le Manager des informations relatives à la notation, à l'attribution d'un bonus VPB, et/ ou à une augmentation de salaire aurait dû avoir lieu pendant la période de l'entretien annuel d'évaluation (dite 'one conversation') se déroulant en Décembre 2011.

Pour complément d' information les lettres d'information électronique sur la notation, ainsi que les bulletins électroniques liés à l'attribution d'un bonus VPB, le cas échéant, ont été communiqués aux salariés suite à cette information orale.

Le bulletin de situation salariale électronique, au cas d'augmentation, sera lui, communiqué fin Janvier 2012.

Dans tous les cas, les managers doivent informer les membes de leurs équipe avant la paie de Janvier 2012.

Question 28 :

Contexte :

Mon manager me demande de saisir mes objectifs pour l'année 2012 dans Perform2win. Selon lui, cette année chaque salarié doit avoir un objectif touchant à sa charge de travail. Cet objectif doit être saisi dans le système perferm2win.

Réponse

La demande faite par la DRH est de tenir compte de la charge de travail dans la fixation des objectifs du salarié.

L'optimisation de certains process utilisés par le salarié peut être un objetif de réduction de la charge de travail.

Questions :

Est-ce que la Direction HP en France a adressé des directives aux managers Français pour que l'aspect touchant à la charge de travail apparaisse comme un objectif à saisir dans le système perform2win ?

Si tel est le cas, est ce que cela concerne l'ensemble des salariés HP en France à savoir ; **Non Cadres**, **Cadres mode horaire** à plein temps ou à temps partiel ?

Ou simplement les salariés **Cadres forfait jour** ?

Réponse :

La DRH a informé les managers des incidences de la décision de la Cour de Cassation , la DRH a demandé que ce point soit pris en compte par le manager dans l'évaluation de la charge de travail du salarié pour les salariés forfait .

La charge de travail des salariés non cadre doit bien sur être prise en compte dans la fixation des objectifs.

Question 29 : Objectifs

Contexte : Mon manager me demande de saisir mes objectifs pour l'année 2012 dans Perform2win. Selon lui, cette année chaque salarié doit avoir un objectif touchant à sa charge de travail. Cet objectif doit être saisi dans le système perferm2win.

1. Questions : Est-ce que la Direction HP en France a adressé des directives aux managers Français pour que l'aspect touchant à la charge de travail apparaisse comme un objectif à saisir dans le système perform2win ?

2. Si tel est le cas, est ce que cela concerne l'ensemble des salariés HP en France à savoir ; Non Cadres, Cadres mode horaire à plein temps ou à temps partiel ou simplement les salariés Cadres forfait jour ?

Réponse :

La DRH a informé les managers des incidences de la décision de la Cour de Cassation , la DRH

Question 30 : Objectifs

Certains manageurs demandent à leurs employés de définir les objectifs pour FY 12, quelque soit leurs statut, Non Cadre, ou Cadre. Et cerise sur le gâteau, certains demandent à ce qu'ils soient en Anglais, bien que le mangeur soit lu en France.

1. La direction soutient-elle de telle démarche ?

2. Que compte faire la direction pour faire respecter le droit Français et en particulier l'utilisation de la langue locale, le Français ?

Réponse :

La DRH confirme que les objectifs donnés aux salariés doivent être écrits en français, les RRH rapppeleront aux managers cette obligation.

Question 31

Sur IPG le programme Gallup est destiné à déterminer tes 5 points forts mais tu n'es pas obligé de les partager si tu ne souhaites pas… Gallup n'a pas été présenté à notre connaissance aux IRP compétentes.

1. Que pense la direction de cette affirmation faite à un salarié : il faut manager le manager ?

2. Que pense la direction de cette affirmation faite à un salarié : je ne veux pas entendre que tu n'es pas dispo car tu vas en formation.

Réponse :

La DRH confirme que ces observations ne sont pas recevables.

Question 32 : Organigramme avec photo

1. La direction peut elle garantir le droit à l'image à tous les employés ?

2. Peut-elle garantir à un employé que son refus de voir son image publiée ne lui soit pas préjudiciable ?

Réponse :

Le salarié n'est pas obligé de fournir une photographie

Question 33 : EVOLVE

1. Des salariés français ont reçu ce message, avez-vous communiqué à ses mêmes salaries qu'il n'y avait aucun caractère obligatoire de faire tant que les IRP ne sont pas informées ?

2. Sans action rapide de votre part, nous serons obligés de faire une communication pour informer les salaries qu'en l'absence de consultation des IRP en France, l'outil n'est pas opérationnel et obligatoire en France.

Réponse :

Une présentation de cet outil sera faite au CE HP CCF de janvier 2012

Question 34

Qu'est devenu le **compte « Morgan Stanley SB** » où les employés précédemment COMPAQ avaient leurs actions COMPAQ ?

Réponse :

Un retour d'information du département de Total Rewards sera fait aux délégués du personnel .

Question 35 : GRE

Pourquoi GRE s'adresse t'il uniquement en Anglais aux utilisateurs en France ?

Réponse :

Seule l'introduction de ce questionnaire de satisfaction était en anglais, l'enquête de satisfaction était quant à elle accessible en français.

Nous avons sensibilisé le département GRE de cette anomalie.

Question 36 : OFFICE COMMUNICATOR

Si vous utilisez office communication pour vos échanges professionnel comme syndicaux, sachez que vos échanges (audio ou messagerie) sont par défaut enregistrés dans des fichiers historiques des échange qui sont localisés dans Outlook sous « conversation history ». L'ensemble de la messagerie étant localisé aux US ces échanges sont aux mêmes titres que vos échanges mail stockés hors de l'hexagone.

1. Aux vues des pouvoirs attribués aux US à la loi « Patriot act » en matière d'investigation, « une grande entreprise Américaine basée en Europe a reconnu être susceptible de transférer des données sans en informer préalablement les titulaires … » nous nous interrogeons et inquiétons sur le respect des individus et de la législation locale. Qu'a prévu la direction pour éviter toute dérive ?

2. LA direction d'HP peut-elle garantir le non transfert de données sans l'accord de l'utilisateur ? Pour rappel : « Le droit Européen prévoit que les ressortissants européens sont impérativement tenus informés dès lors que leurs données quittent la zone Europe. »

Réponse :

Lors de l'utilisation de Microsoft Communicator, une notice apparait chaque fois qu'une session de conversation en ligne est initiée :

Using IM with HP is subject to malware scanning and HP security processes. HP workers are required to adhere to the SBC when using IM. Messages may leave your country.

Il faut savoir que les règles internes HP concernant l'accès aux données personnelles des employés sont très strictes et que les données soient stockées en Europe, aux États-Unis ou ailleurs, ces règles s'appliquent de la même manière. Tout accès non autorisé ou non justifié à des données personnelles (y compris le contenu des boites Outlook) et toute diffusion de ces données peut être sanctionnée sévèrement.

De plus, un des avantages du regroupement des serveurs dans des sites centralisés est qu'il est possible de sécuriser les données de façon bien plus effective que si ces données sont distribuées localement.

Il n'y a donc pas lieu de s'inquiéter au sujet du stockage ou d'éventuels accès non autorisés à ces données.

Pour information, la notice 'officielle' destinée aux employés HP expliquant comment la règlementation Européenne a été appliquée par HP dans le cadre des transferts internationaux de données personnelles sera adressée aux Délégués du Personnel.

Par ailleurs, pour rappel, nous vous conseillons de consulter le site web 'HP Employee Privacy' ou vous trouverez d'autres informations et documents sur le sujet: http://legal.hp.com/legal/pages/privacyEmployee.aspx

Question 37 : Une clarification sur la question numéro 3 de décembre 2011

Question 3 : Y a t il une limite maximale aux compteurs CET2, CET3 ? Si oui, que se passe t'il si on approche/atteint cette limite ?

Réponse DRH : Il n'y a pas de limite d'épargne dans les compteurs d'épargne CET2 ou CET3. La seule limitation est le nombre de jours qui y sont épargnés chaque année et ce en fonction des règles RH. Pour cette année : 3 jours de CP dans le compteur CET2, 7 jours de RTT, 2 jours de fractionnement, 3 jours d'ancienneté dans le compteur C ET3. Les salariés âgés de 50 ans bénéficient d'une épargne élargie sans plafond annuel

Est-ce que cela veut dire que les salariés de plus de 50 ans peuvent épargner plus que les 3+7+2+3 jours?

Réponse :

La DRH précise sa réponse de décembre 2011

Pour cette année : 3 jours de CP dans le compteur CET2, 7 jours de RTT, 2 jours de fractionnement, 3 jours d'ancienneté dans le compteur C ET3 et confirme qu' effectivement l'accord paritaire permet aux salariés d'épargner leur repos compensateur.

Les salariés de moins de 50 ans peuvent épargner jusqu à 30 jours par année de référence , il n'y pas de limité d'épargne pour les salarié de plus de 50 ans.

Question 38 : Retour sur la Question 10 de décembre 2011: « Réponse DRH :

Les conséquences des inondations en Thaïlande tant en terme d'approvisionnement, d'impacts financiers et des conditions et charge de travail des vendeurs feront l'objet d'une présentation au Comité d'entreprise.

Le CHSCT sera informé si des mesures spécifiques liées à cette situation exceptionnelle doivent être prises. »

1. Cette présentation au CE a-t-elle été faite ?

2. La direction a-t-elle mesurée la surcharge de travail induite par ce phénomène ?

3. La direction a-t-elle prévu un accompagnement particulier pour les employés qui seraient en souffrance du fait de cette surcharge de travail ?

4. La direction peut elle garantir qu'il n'y aura pas d'impact sur les commissions des employés payés au variable ?

Réponse :

Question 39 :

Retour sur la Question 11 de décembre 2011: « les solutions retenues seront données aux délégués du Personnel dès que possible.

En avez-vous de retenues ?

Réponse :

1. 1)Dans le cadre des restrictions budgétaires et maitrises des couts exigées par HP a tous les niveaux dans l' entreprise, comment se fait illes commandes d'imprimés « papier à en-tête et enveloppes avec logo » aient des conditions tarifaires aussi élevées rendant leur achat par les utilisateurs difficile (commande via smart buy) ➔ il existe un site intranet (ci-dessous) qui contient beaucoup de « template » HP et l'idée est d'utiliser en priorité cette solution pour éviter des coûts additionnels. Concernant les couts des papier à en-tête et enveloppes avec Logo, merci de préciser si une référence en particulier est visée car nous pourrons ainsi vérifier si il y a une erreur coté catalogue fournisseur.

   http://intranet.hp.com/marketing/Marketinghome/BrandStrategy/Pages/BrandCenter.aspx

2) Pour demander la carte AVIS PREFERRED :

Le site web sur lequel on doit saisir ses coordonnées bancaires n'est pas sécurisé. ➔ Le site est sécurisé, (l'adresse commence par Https, ce qui confirme qu'il s'agit du site sécurisé), confirmation en cours via Avis

On ne peut pas mettre les coordonnées de la carte AMEX➔ Le site permet de rentrer sa carte AMEX, essai réalisé ce jour .

Il faut 15 jours pour avoir une carte. ➔ Le point a été reporté à Avis mais en parallèle, une demande de création de carte a été faite (pour vérifier ce délai) et si ce délai est de 15 jours, nous reporterons à nouveau ce problème à Avis.

Il est très difficile de joindre la personne d'AVIS pour une livraison de voiture sur HP Eybens, au 0476097118➔ Le point a été reporté à Avis pour améliorer ce point

3) Problème de facturation avec les messages ci-dessous de plusieurs assistantes : ➔ Afin de pouvoir travailler sur les exemples concrets avec Avis, merci de préciser le nom de la personne ayant fait la réservation, la date, le numéro de

réservation et la facture. Le point sera ensuite analysé avec Avis et notre contact Procurement pour vérifier des éventuels dysfonctionnement

Question 40 : Retour sur la Question 12 de décembre 2011: « Réponse: DRH

« Le département financier a été informé de cette anomalie dans le process de validation des factures, nous ne savons pas encore si une solution technique sera apportée. » Il ne s'agit pas là d'un problème technique mais de compréhension des procédures et de logique. Cette réponse n'en est pas une et nous demandons une action !

Réponse :

Le département financier est aussi sensibilisé quant à l'amélioration à faire sur ces thèmes.

Question 41 : Retour sur la Question 14 de décembre 2011 : BUREAUX PARTAGES :

1.1. Rappel de la question/réponse no 9 du mois de Nov. de la CFDT

1.1.1. Quelles actions prises par GRE ?

1.1.2. Réponse DRH : Le département GRE ne reçoit pas d'appels téléphoniques via son call center dédié ni même d' ailleurs de demandes d'intervention via son site web spécifique.

1.1.2.1. Cela ne les interpelle pas ? Pourquoi aux vues de l'état des fauteuils, des connexions téléphoniques, LAN, ne prennent ils pas d'initiative ?

1.1.3. Le site des ULIS, en particulier le plateau RDC A proposent des bureaux partagés avec des infrastructures de plus en plus délabrées. Les fauteuils sont usés, sales et n'invitent pas les employés à les utiliser Les fauteuils ergonomique sont souvent abimés, cassés …

1.1.4. Réponse DRH : Nous confirmons les divers messages transmis par GRE, les salariés doivent contacter le call center GRE pour demander une réparation ou procéder à un échange des fauteuils usagés. Nous rappelons les coordonnées téléphoniques du call center : 01 47 92 97 66.

1.1.4.1. Cette procédure est inopérante et totalement inadéquate. Les employés ne vont pas perdre un temps précieux et compté pour faire réparer un matériel qu'ils ne vont utiliser que ponctuellement. Ainsi, l'employé suivant trouvera le matériel dans le même état de délabrement ! Nous vous demandons de revoir cette procédure.

1.1.5. Les téléphones sont souvent inutilisables

1.1.6. Réponse DRH : Nous rappelons que comme cela est indiqué sur les affichettes apposées sur les bureaux que la maintenance des téléphones est de la responsabilité de L'IT. Les coordonnées téléphoniques sont les suivantes : 0800 902 160

1.1.6.1. Là encore cette procédure est inopérante et totalement inadéquate. De plus, compte tenu de la réactivité des services IT, pourquoi un employé perdrait il du temps à faire réparer un téléphone ? Il utilisera un GSM avec les risques que cela comporte pour sa santé. Nous vous demandons de revoir cette procédure.

1.1.7. Les bureaux sont souvent impossibles à régler

1.1.8. Réponse DRH : Toute panne de bureau est à signaler au call center de GRE 01 47 92 97 66.

1.1.8.1. Idem, cette procédure est inopérante et totalement inadéquate. Nous vous demandons de revoir cette procédure.

1.1.9. Pourquoi tous les bureaux ne sont ils pas équipés d'un deuxième écran ?

1.1.10. Réponse DRH : Seuls les bureaux partagés sont équipés d'un écran plat supplémentaire. Les bureaux dédiés sont quant à eux équipés par le "business" qui les utilise. Il appartient à cette organisation de commander dans smartbuy le matériel nécessaire au salarié affecté au bureau dédié.

1.1.10.1. Pourquoi tous les bureaux partagés ne sont ils pas équipés d'un écran plat ?

1.1.11. Pourquoi nombre de ceux qui ont un double écran n'ont pas de câble vidéo ?

1.1.12. Réponse DRH : Nous rappelons que les câbles vidéo ont été fournis avec l'écran à l'installation. Les anomalies doivent être signalées au call center de GRE 01 47 92 97 66

1.1.12.1. Pourquoi GRE ne fait pas régulièrement de visite pour équiper les postes dépouillés en sécurisant le câble ?

1.1.13. Pourquoi le bloc prise ne comprend que deux prises ?

1.1.14. Réponse DRH : Cela correspond à l'équipement standard d'un bureau partagé aménagé par GRE.

1.1.14.1. Pourquoi l'équipement standard aménagé par GRE est il si minimaliste ? pourquoi les besoins des employés ne sont ils pas pris en compte ?

Réponse :

La Direction est sensible quant à l'amélioration nécessaire du processus de maintenance préventive des équipement des bureaux et de l'IT, des solutions seront apportées pour remédier aux anomalies.

Question 42

Retour sur la Question 15 de décembre 2011 : Quel est le planning de maintenance préventive ?

1. Réponse DRH : Le département GRE ne fait pas d'actions préventives quant au suivi de l'état des bureaux partagés, et autres mobiliers dont les fauteuils, en cas d'anomalie le salarié doit contacter le département GRE soit par téléphone 01 47 92 97 66 soit via l'intranet spécifique de GRE

2. La direction se satisfait d'une procédure qui ne fonctionne pas et est source de frustration, d'énervement des employés. Cela joue un rôle négatif sur l'état d'esprit des employés et en tant que représentant du personnel cela ne peut être accepté. Nous demandons aux CE et CHSCT de s'emparer de ce point et de le faire évoluer rapidement. Nous demanderons aux médecins du travail d'être vigilent quant aux éventuels TMS et à l'I.T. de faire respecter les engagements pris par la direction d'HP lors du déménagement des employés HP CCF du site d'ISSY vers les ULIS.

Réponse :

Réponse identique que la question précédente, La Direction est sensible quant à l'amélioration nécessaire du processus de maintenance préventive des équipement des bureaux et de l'IT, des solutions seront apportées pour remédier aux anomalies.

Question 43 : clarification sur la question numéro 17 de décembre 2011 - FPR :

Utilisation de la langue Française : Pourquoi un manageur Français, basé en France, qui s'adresse à un employé Français lui écrit en Anglais et lui demande de remplir le document en Anglais ? cf. partie du message :

Sent: *décembre 2011*
To:
Subject: *FPR in HR Tool*

X,

I've updated your Fpr in the HR tool for each and every assignment you had. I let you review it and further document if you want before I close this part and provide the overall comment.

Thanks to do it before December 7, 12h .

regards

Y,

Réponse :

La DRH confirme que les instructions données par un manager français à un salarié français doivent être écrites en langue française .

Décembre 2011

Question 1 :

Dans l'accord NAO 2011 il est indiqué que le PACS est maintenant traité comme évènement familial ; qu'est que cela implique concrètement ? Est-ce que cela permet d'avoir des jours de congés ?

Réponse DRH :

Comme pour le mariage d'un salarié, le PACS ouvrira droit à une semaine sans réduction de salaire, ces jours d'absence devront être enregistrés dans TAL via le code FAMLY.

Question 2 :

Sur l'intranet d'HP, il est question du retour du VoW et des actions prises par HP

Dans la catégorie "Pride in HP »

- Re-affirmed HP's commitment to volunteerism, including a four-hours per-employee, per-month volunteering benefit

Est-ce que cela a été négocié en France ?

Si oui, quelles sont les conditions d'utilisation ?

Y a-t-il un code spécifique à utiliser dans T&L?

Réponse DRH :

Avant d'être décliné en France, ce point fera l'objet d'une prochaine présentation au Comité d'Entreprise.

Il n'existe pas encore de code relatif à cette catégorie d'absence dans Tal

Question 3 :

Y a t il une limite maximale aux compteurs CET2, CET3 ? Si oui, que se passe t'il si on approche/atteint cette limite ?

Réponse DRH :

Il n'y a pas de limite d'épargne dans les compteurs d'épargne CET2 ou CET3.

La seule limitation est le nombre de jours qui y sont épargnés chaque année et ce en fonction des règles RH

Pour cette année : 3 jours de CP dans le compteur CET2, 7 jours de RTT, 2 jours de fractionnement, 3 jours d'ancienneté dans le compteur C ET3.

Les salariés âgés de 50 ans bénéficient d'une épargne élargie sans plafond annuel.

Question 4 :

Est-il possible de racheter son (vieux) PC HP lors d'un remplacement ?

Réponse DRH:

Ce n'est pas actuellement le principe de gestion des "anciens" PC, ils doivent en priorité être mis à disposition des salariés qui effectuent des astreintes clients.

Question 5 :

Lorsqu'on est en arrêt maladie, quelles sont les lignes modifiées sur la feuille de paye et est ce que cela à un impact sur le salaire net ?

Réponse DRH:

Au niveau du brut

- 1 ligne « ABS maladie » en déduction constatant l'absence maladie
- 1 ligne »Ind maladie » en paiement constatant le maintien de salaire si il y a lieu
- 1 ligne « IJSS maladie à 50% ou 66%» en déduction IJSS brutes
- 1 ligne « regul garantie conventionnelle : Réajustement du brut pour obtenir le maintien du salaire net de manière à ce que le salaire net résiduel + IJSS nette= salaire net du mois sans absence maladie.

Au niveau du salaire net :

- 1 ligne remboursement IJSS net

Question 6 :

Quand les 4 heures ou demi journée par mois pour œuvrer dans des associations d'utilité publique seront paramétrées dans TAL ?

please visit http://intranet.hp.com/gss/ww/ehs/Site/index.aspx

Réponse DRH:

Même réponse que la question 2, ce point fera l'objet d'une présentation au Comité d'Entreprise

Question 7 :

Quand les employés d'Alcanet seront-ils intégrés à HP?

Réponse DRH:

A ce jour, la décision de procéder à la fusion ou non de l'entité juridique HP AL dans l'entité juridique d' HP France n'est pas encore prise.

Une communication de la direction d'HP France sera faite aux salariés concernés par ce projet.

Question 8 :

Comment sont financées les formations de l'université HP ?

Réponse DRH

A ce jour, seule l'organisation ES a développé son offre de formation dans le cadre de l'Université HP

Les formations externes sont financées par le manager.

Il s'agit pour la plupart d'entre elles de formations délivrées par HP Education. Ce qui permet une simplification du processus achat car le coût est imputé sur le Location code du participant par l'équipe HP Education.

Ce qui évite l'émission d'un bon de commande et donc l'utilisation de Smartbuy.

Question 9 :

Conversion jour CET vers le PERCO les jours CET mis sur le PERCO sont ils exonérés des charges sociales ?

Réponse DRH

Les sommes issues du CET HP et versées au PERCO dans la limite d'un plafond de 10 jours par an, sont par ailleurs exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales(1).

La fraction des droits supérieure à 10j/an sera traitée fiscalement à l'identique des droits transférés du CET vers le PEG, c'est-à-dire qu'elle sera soumise aux cotisations sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

(1) Les cotisations sociales concernées par l'exonération sont les cotisations de sécurité sociale, c'est-à-dire :

- cotisations assurance maladie (taux de cotisation : 0,75 %) sur la totalité du salaire;

- cotisations assurance vieillesse (taux de cotisation : 0,1 %) sur la totalité du salaire ;

- cotisations assurance vieillesse (taux de cotisation : 6,65 %) sur le salaire limité à une fois le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS), soit 2 946 € par mois.

Les autres cotisations restent dues par les salariés, à savoir : la CSG, la CRDS, les cotisations d'assurance chômage, de retraite complémentaire, l'AGFF.

Question 10 :

Y a-t-il un plan d'actions concernant l'approvisionnement des disques durs suite aux inondations en Thaïlande ?

Comment mesurez vous les impacts sur les aspects financiers (risque sur les commandes) et les aspects humains (conditions de travail des vendeurs)

Avez-vous prévu un CHSCT exceptionnel sur ces points et à quelle date ?

Réponse DRH :

Les conséquences des inondations en Thaïlande tant en terme d'approvisionnement, d'impacts financiers et des conditions et charge de travail des vendeurs feront l'objet d'une présentation au Comité d'entreprise.

Le CHSCT sera informé si des mesures spécifiques liées à cette situation exceptionnelle doivent être prises.

Question 11 :

Dans le cadre des restrictions budgétaires et maitrises des couts exigées par HP a tous les niveaux dans l'entreprise, comment se fait il que les commandes d'imprimés « papier à en-tête et enveloppes avec logo » aient des conditions tarifaires aussi élevées rendant leur achat par les utilisateurs difficile (commande via smart buy)

Réponse DRH :

Pour remédier à ce point nous avons signalé cette situation au département achat, les solutions retenues seront données aux délégués du Personnel dès que possible.

Question 12 :

Comment se fait il que lors de l'approbation des factures dans SWAN s'il y a des erreurs et qu'elles sont rejetées avec les commentaires, elles soient de nouveau proposées a l'approbation sans aucune modification liée au commentaire.

Réponse: DRH

Le département financier a été informé de cette anomalie dans le process de validation des factures, nous ne savons pas encore si une solution technique sera apportée.

Question 13 :

Est-ce que les dates concernant les repas de Noel ont été fixées et communiquées aux salariés ?

Réponse DRH :

Une communication de la Direction Générale a précisé ces dates de repas de Noel ainsi que les modalités de prise en charge du coût de ce repas de Noel par la société.

Question 14 :

BUREAUX PARTAGES :

Rappel de la question/réponse no 9 du mois de Nov. de la CFDT

Quelles actions prises par GRE ?

Réponse DRH

Le département GRE ne reçoit pas d'appels téléphoniques via son call center dédié ni même d' ailleurs de demandes d'intervention via son site web spécifique.

Le site des ULIS, en particulier le plateau RDC A proposent des bureaux partagés avec des infrastructures de plus en plus délabrées.

-Les fauteuils sont usés, sales et n'invitent pas les employés à les utiliser

-Les fauteuils ergonomique sont souvent abimés, cassés …

Réponse DRH

Nous confirmons les divers messages transmis par GRE, les salariés doivent contacter le call center GRE pour demander une réparation ou procéder à un échange des fauteuils usagés.

Nous rappelons les coordonnées téléphoniques du call center : 01 47 92 97 66.

- Les téléphones sont souvent inutilisables

Réponse DRH

Nous rappelons que comme cela est indiqué sur les affichettes apposées sur les bureaux que la maintenance des téléphones est de la responsabilité de L'IT

Les coordonnées téléphoniques sont les suivantes : 0800 902 160

-Comment un employé n'ayant pas de ligne fixe peut il utiliser un poste téléphonique qui lui demande un n° d'accès ?

Réponse DRH

Ce problème est résolu tous les téléphones installés sur les bureaux sont maintenant opérationnels.

- Comment se connecter au téléphone depuis les petites salles de réunion ?

Réponse DRH

Les téléphones installés sont maintenant opérationnels

Le numéro du téléphone de la salle est précisé sur l'affichette

- Les bureaux sont souvent impossibles à régler

Réponse DRH

Toute panne de bureau est à signaler au call center de GRE 01 47 92 97 66

-Pourquoi tous les bureaux ne sont ils pas équipés d'un deuxième écran ?

Réponse DRH

Seuls les bureaux partagés sont équipés d'un écran plat supplémentaire.

Les bureaux dédiés sont quant à eux équipés par le "business" qui les utilise. Il appartient à cette organisation de commander dans smartbuy le matériel nécessaire au salarié affecté au bureau dédié.

-Pourquoi nombre de ceux qui ont un double écran n'ont pas de câble vidéo ?

Réponse DRH

Nous rappelons que les câbles vidéo ont été fournis avec l'écran à l'installation. Les anomalies doivent être signalées au call center de GRE 01 47 92 97 66

-Pourquoi le bloc prise ne comprend que deux prises ?

Réponse DRH

Cela correspond à l'équipement standard d'un bureau partagé aménagé par GRE.

- Pas suffisamment de câbles réseaux en bon état

Une pour le PC, une pour l'écran et puis le téléphone portable où le branche-t-on s'il est déchargé ?

Réponse:

Les anomalies doivent être signalées au call center de GRE 01 47 92 97 66

Question 15 :

Quel est le planning de maintenance préventive ?

Réponse DRH

Le département GRE ne fait pas d'actions préventives quant au suivi de l'état des bureaux partagés, et autres mobiliers dont les fauteuils, en cas d'anomalie le salarié doit contacter le département GRE soit par téléphone 01 47 92 97 66 soit via l'intranet spécifique de GRE

Question 16 :

Pourquoi l’accès à la halo room n’est il pas flécher ?

Comment obtenir la clef ?

Quelle est la procédure de réservation ?

Pourquoi les explications concernant la connexion sont elles en anglais ?

Réponse DRH

L’accès à la salle Halo sera fléché, la clef de cette salle est disponible auprès des hôtesses d’accueil des Ulis.

La réservation de cette salle se fait comme pour les autres salles de réunion via l’outil Outlook.

Question 17 :

Objectifs en langue française :

Il est établi par la jurisprudence que les objectifs soient définis en langue française sous peine d’être inopposable au salarié, que comptez-vous faire pour vous mettre en conformité ?

Réponse DRH

Les objectifs des salariés doivent être définis, formalisés par écrit et en langue française.

Un rappel RH sera fait aux managers.

Sans une formalisation en langue française des objectifs, la jurisprudence considère que les objectifs donnés sont inopposables au salarié.

Question 18 :

Résultats VOW 2011 - HP en France :

A la vue des résultats « grosses mailles » affichés sur « Résultats VOW 2011 - HP en France » il est inquiétant de voir le niveau de satisfaction des questions :

Direction de l’entreprise < 40 % ! Parle t’on de la direction WW ou France ?

Quelles actions sont-elles prévues pour améliorer ce point ?

Les performances des indicateurs suivants indiquent un sentiment de mal être dans l’entreprise :

Mon organisation, engagement des employés, mon travail < 50 %

Quelles actions avez-vous planifiées ?

A partir de quel % la direction HP estime que la situation est normale ?

Réponse DRH:

La Direction Générale a connaissance et a pris en compte les résultats de l’enquête VOW, un plan d’action pour œuvrer à l’amélioration des points critiques sera mis en place, une communication des mesures prévues sera faite.

Question 19 :

Vol :

Comment un salarié qui s'est fait voler ses effets (costumes, chaussures, valise …) dans le cadre d'un déplacement professionnel en France est-il assuré par HP ? Quelle est la procédure de remboursement de ses effets ?

Réponse DRH:

Dans un premier temps le salarié doit se rendre au commissariat ou à la gendarmerie pour faire une déclaration officielle de vol.

Il est souhaitable que le salarié prévienne par courrier recommandé le vol à son assurance personnel et ce dans les deux jours qui suivent la constatation du vol en joignant le récépissé de déclaration de vol et les pièces justifiant la valeur des effets personnels volés.

Le salarié doit se rapprocher du Responsable Ressources Humaines de son organisation afin d'étudier les possibilités financières de prise en compte par HP.

Question 20 :

Suite à la crise d'approvisionnement des disques durs en provenance de Thaïlande, des salariés de PSG ont vu leur charge de travail augmenter, car les managers demandent des comptes-rendus beaucoup plus fréquents sur l'évolution de la situation.

Quelle est la date prévisionnelle de retour à la normale ?

Réponse DRH :

Même réponse que la question 10, les conséquences des inondations en Thaïlande tant en termes d'approvisionnement, d'impacts financiers et des conditions et charges de travail des vendeurs feront l'objet d'une présentation au Comité d'entreprise.

Le CHSCT sera informé si des mesures spécifiques liées à cette situation exceptionnelle doivent être prises.

Question 21 :

Nous demandons que la charge de travail supplémentaire soit évaluée afin de déterminer s'il convient de faire appel à de la main d'œuvre supplémentaire, ou à des heures supplémentaires.

Nous demandons si cette crise aura des répercussions au moment des congés de Noël. Par exemple, y aura-t-il une forme d'astreinte, si oui laquelle, avec quelles compensations ? Des congés seront-ils annulés ?

Nous demandons que les salariés reçoivent une information proactive des Ressources Humaines les informant des possibilités de saisie des heures supplémentaires, et du mode d'emploi. En effet, ces salariés nous ont dit qu'il était « interdit » non pas d'en faire, mais de les déclarer dans l'outil Time&Labor.

Nous demandons que les RH vérifient qu'aucun dépassement des horaires maximums légaux ne soit effectué.

Nous demandons que les managers évitent d'exercer une pression sur les salariés.

Réponse DRH

Les conséquences des inondations en Thaïlande tant en termes d'approvisionnement, d'impacts financiers et des conditions et charges de travail des vendeurs feront l'objet d'une présentation au Comité d'entreprise.

Question 22 :

Carte Avis :

Pour demander la carte AVIS PREFERRED :

Le site web sur lequel on doit saisir ses coordonnées bancaires n'est pas sécurisé.

On ne peut pas mettre les coordonnées de la carte AMEX

Il faut 15 jours pour avoir une carte.

Il est très difficile de joindre la personne d'AVIS pour une livraison de voiture sur HP Eybens, au 0476097118

Réponse

Nous avons signalé au département achat ces anomalies de fonctionnement,

Nous confirmons que les managers doivent tenir compte des difficultés actuellement rencontrées dans le fonctionnement de ce service.

Info complémentaire. Les loueurs de véhicules peuvent faire remonter leur problème via l'équipe Travel.

http://intranet.hp.com/sites/travel/Pages/index.aspx

Question 23 :

Problème de facturation avec les messages ci-dessous de plusieurs assistantes :

Nous avons également pas mal de problèmes ces temps avec des facturations avis… double facturation si voiture prise en charge et rendue à une agence différente. Débit de franchise alors qu'aucun dégâts sur véhicule. (Toujours un dossier en attente avec Avis et pour l'instant pas encore récupéré la franchise…). J'ai tous les jours le service client Avis au téléphone.

Bonjour,

Pouvez-vous me dire à qui s'adresser pour remonter le point concernant une facture AVIS Suisse élevée (+130€ par rapport au prix initial indiqué sur la commande via Smarttravel).

Pour votre info, voici le détail. Facture de 195€ pour un jour de location et un trajet de Suisse aéroport à HP Grenoble

Montant donné à la réservation : 59€

Se sont rajoutés

Frais de carburants : environ 30€

Coût du retour véhicule en Suisse (prix négocié par HP) : 44€

Taxes d'aéroport : 34€

Et une participation aux frais d'immatriculation de 12€ ! Il s'agit en fait d'une participation aux pneus neige et chaîne qui équipent leurs véhicules en hiver (non demandé dans la réservation)

Ce qui nous fait une facture finale de 195€ au lieu des 59€ annoncés à la réservation. Certaines taxes et surcoûts se comprennent mais la moindre des choses est d'avoir une information tarifaire complète au moment de réserver !

Réponse:

Le service achat a été informé. Dans le cas présent les loueurs de véhicules peuvent aussi faire remonter leur problème via l'équipe Travel.

http://intranet.hp.com/sites/travel/Pages/index.aspx

Question 24 :

La société HP Centre de Compétences France est-elle adhérente du syndicat patronal UDIMEC (dans l'Isère et les Hautes-Alpes) ?

Réponse DRH

La société HP Centre de Compétences France est adhérente au syndicat patronal UDIMEC.

Question 25 :

Le 5 décembre, Myriam Martinet a reçu un courriel l'informant que sa candidature n'a pas été retenue sur l'offre d'emploi « Responsable de projet Supply Chain / Supply Chain Programme Manager, requisition #650409. » Ce poste a été soumis au CE pour embauche externe, lors de la réunion des 22 et 23 septembre 2011.

Quelqu'un a-t-il été recruté sur ce poste ?

S'agit-il d'un recrutement par mobilité interne, ou d'un recrutement extérieur ?

S'il s'agit d'un recrutement extérieur, la personne embauchée a-t-elle occupé le poste précédemment sous un contrat précaire ou en tant que sous-traitant ?

Aucune proposition d'entretien n'a été faite à la candidate, pourquoi ?

Pourquoi un tel délai entre la candidature et la réponse ?

Pourquoi la candidate n'a pas reçu de message de réponse similaire sur une candidature d'avril 2011 (PSG SC Engineering Program Mgr-599781) : ce recrutement est-il toujours en cours ?

Réponse DRH:

Nous avons demandé au département recrutement de nous préciser le déroulement de ce recrutement

Recrutement 650409 Responsable de projet Supply Chain / Supply Chain Programme Manager.

Le manager a obtenu l'approbation pour un recrutement externe lors de la réunion du CE de Septembre en l'absence de candidatures internes.

Après 15 jours de publications supplémentaires (interne et externe) un certain nombre de candidats internes ont postulé.

Trois candidats internes ont été sélectionné sur CV (adéquation CV / profil du poste) pour un entretien avec le recruteur et le manager. Une de ces candidates a été retenue pour le poste.

Les autres candidats ont reçu une réponse négative standard qu'après acceptation et finalisation des modalités de transfert. Cela a pris plusieurs semaines dans le cas présent.

Si la candidate interne avait refusé, le recruteur aurait pu resolliciter les autres candidats.

Le statut sur le recrutement 599781 - PSG SC Engineering Program Mgr

La candidate Myriam Martinet a été reçue en entretien par la manager recruteur. Il l'a informé personnellement par la suite que sa candidature n'avait pas été retenue et lui a fourni les raisons.

Ayant déjà reçu une réponse personnalisée, elle n'a pas reçu de réponse standard.

Ce poste est pourvu aujourd'hui par un candidat interne.

Question 26 :

Journée métier du 24 novembre 2011 à HP Grenoble : il n'y avait nulle part, ni sur les organigrammes ni autour des tables, trace de la nouvelle activité développement logiciel cross-industries qui se monte à Grenoble. Les animateurs du stand CMS n'ont pas su nous expliquer cette absence. Quelle est l'explication ? Que proposez-vous pour réparer cet oubli ?

Réponse DRH:

Une communication de présentation de ce projet sera faite.

Question 27 :

Sur l'organigramme de CMS, dans le département développement logiciel cross-industries, un sous-traitant Frantz Mazoyer est mentionné comme « terminated » : quelle est la raison de son départ ? A-t-il été remplacé ? Si oui, par un salarié HP, un sous-traitant ou un intérimaire ? Si c'est par un salarié HP, s'agit-il d'un CDD ou d'un CDI ? D'une personne issue de CMS, d'un salarié en repositionnement, ou d'une mobilité interne ?

Réponse

Le contrat de Monsieur Frantz Mazoyzer sous-traitant est arrivé à son terme, il n'y a pas de remplacement de cette personne à la fin du contrat.

Question 28 :

Combien de postes sont actuellement à pourvoir chez CMS, ou dans les départements issus de la réorganisation de CMS ?

Nous demandons que les postes ouverts chez CMS soient proposés en priorité aux personnes en repositionnement, celles-ci étant privées d'emploi depuis plus longtemps. Comme l'indique le jugement du Conseil des Prud'hommes du 6 juin 2011, cette méthode de gestion relève du harcèlement moral.

Réponse DRH:

Il n'y pas actuellement de poste à pouvoir dans l'organisation CMS

Question 29 :

Nous revenons sur nos questions visant à comprendre les modalités de l'ajustement aux minima conventionnels en janvier 2011, notamment pour un cas individuel pour laquelle Frédéric Vavasseur nous a fait une réponse le 8 novembre hors réunion de DP, que nous ne sommes pas sûrs d'avoir compris.

Pour notre salariée dont le salaire est exactement au niveau du mini conventionnel P3A forfait jours de 2010, vous allez donc constater en janvier 2012, que sa rémunération de 2011 est en dessous du mini 2011 à hauteur de 1022€. Vous allez lui verser une prime sur la paie de janvier 2012 afin de régulariser sa situation sur 2011.

Allez-vous lui augmenter son salaire de base mensuel de 1022€/12èmes, ce qui le mettra au niveau du barème en vigueur pour l'année 2011, ou de façon à ce que son salaire soit égal aux minima conventionnels négociés dans la branche, fin décembre 2011, pour l'année 2012 ?

Réponse DRH

Nous confirmons notre réponse le salaire sera remis à niveau des minima conventionnels négociés dans la branche fin décembre 2011 (minima applicables sur l'année civile 2012).

Question 30 :

Supposons qu'un autre salarié ait un salaire égal au mini conventionnel 2011, mais inférieur au mini négocié fin décembre 2011 pour l'année 2012. Si nous comprenons bien la réponse de Frédéric, vous n'allez pas constater d'écart, en janvier, avec le barème 2011. Allez-vous pour autant ajuster son salaire au mini conventionnel négocié pour 2012 ?

Réponse DRH

La condition et le fait générateur, pour qu'une prime compensatoire soit versée, et qu'en conséquence le salaire soit ajusté, est que le salaire soit inférieur au minima conventionnel. Si le salaire versé sur l'année civile 2011 a été d'un montant égal ou supérieur au minima conventionnel, il n'y a pas lieu d'effectuer un correctif, ni par le biais du versement d'une prime compensatoire, ni par un ajustement salarial.

Question 31 :

Vos réponses sur les régularisations et ajustements de salaire de base en janvier 2012, sont-elles susceptibles d'être différentes selon que nous parlons d'un employé-technicien du site HP Grenoble, ou d'un cadre ?

Réponse DRH

La méthodologie de calcul énoncée ci-dessus est la même pour un employé-technicien ou pour un cadre. Les barèmes des minima varient néanmoins en fonction des rattachements de ces deux catégories statutaires aux Conventions Collectives territoriales (Convention Nationale de la Métallurgie pour les cadres, Convention métallurgie de la Région Parisienne pour les non-cadres).

Question 31 :

Disponibilité des salles Focus sur le site des Ulis

Les petites salles dites "Focus" situées sur chaque plateau ne sont par principe pas réservables. Les salles réservables (soit par Outlook, soit sur planning papier) affichent généralement "complet" avec un mois d'avance.
Expérience vécue d'un salarié (manager en l'occurrence) qui a vainement cherché une salle focus pour une durée d'une heure afin de recevoir convenablement un visiteur extérieur et dont la réunion a dû finir en open-space avec les inconvénients qu'on imagine.
Certaines réunions ne sont pas planifiables un mois à l'avance ; d'autre part, le nombre de "focus rooms" serait probablement suffisant si celles-ci n'étaient pas régulièrement occupées par les mêmes personnes pendant des journées entières.

La Direction a-t-elle des propositions concrètes et constructives afin d'améliorer la disponibilité de ces salles notamment lorsqu'il s'agit de recevoir des visiteurs extérieurs ?

Réponse DRH

Le département GRE a été sensibilisé à cette situation

Les anomalies d'occupation de ces salles doivent être signalées à GRE.

Question 32 :

Opérateur Carlson Wagonlit Travel (CWT)

Désormais, lorsque l'on souhaite effectuer une réservation de train en appelant un opérateur CWT via le numéro 0825540082, l'opérateur avant d'effectuer toute opération nous reproche assez vivement de ne pas utiliser l'interface en ligne dédiée. Il convient de palabrer quelques minutes avant de pouvoir effectuer une réservation avec l'opérateur.
32a / La politique voyage HP a-t-elle changé récemment ?

Réponse DRH

La politique de voyage d' HP n'a pas été changée, les salariés peuvent continuer de faire leurs réservations via le centre d'appels Carlson Wagonlit Travel

32b / Une communication de la Direction a-t-elle été envoyée à l'ensemble des salariés expliquant qu'une nouvelle politique CWT a vu le jour ? (puisqu'il semble qu'il faille impérativement utiliser le site en ligne pour commander un billet plutôt que d'utiliser un opérateur qui semble avoir reçu des consignes de résistance)

Réponse DRH

Les salariés peuvent signaler les difficultés rencontrées dans leurs réservations à l''équipe "Travel" via le site Travel.

http://intranet.hp.com/sites/travel/Pages/index.aspx

Question 33 :

mèl GRE « will you help please?"

33a / Quel est l'objet de ce mèl (en pièce-jointe) ?

Réponse DRH

Il s’agit d’une enquête de satisfaction initialisée par le département GRE,

33b / Ce mèl est-il destiné aux salariés français ?

Réponse DRH

Ce mèl concerne l’ensemble des salariés d’HP

33c / Pourquoi ce mèl n’est-il pas en français ?

Réponse DRH

Seul le mèl d’accompagnement de l’enquête est en anglais

L’enquête de satisfaction est aussi disponible en français.

Novembre 2011

Question 1 :

Un employé de Grenoble va être d’astreinte du 26 au 30 décembre 2011, pourra t il garder ses 3RTT et 2VAC ?

Combien de temps ? C'est-à-dire, en supposant qu’il peut les garder, y a-t-il une obligation de les poser dans un délai défini, et quel est ce délai ?

Réponse :

Nous rappelons qu’une note sur les congés a été envoyée à chaque salarié. Celle-ci précise que, pour des raisons de service et en accord avec le manager, les congés peuvent être reportés jusqu’à la fin des congés scolaires d’hiver, c’est-à-dire jusqu’au 14 mars suivant la zone scolaire.

Question 2:

Sur une lettre d’avenant à signer avec mention lu et approuvé, il y a la mention « les dispositions de votre contrat de travail resteront inchangées sous réserve des dispositions qui annulent et remplacent Celles de votre contrat qui auraient le même objet et/ou qui leur serait contradictoires »

Qu’est ce que cela signifie ?

Pouvez-vous donner des exemples de dispositions ?

Réponse :

Cette mention stipule qu’en-dehors des clauses de l’avenant qui apportent une modification au contrat de travail d’origine du collaborateur, les autres dispositions contractuelles restent inchangées.

Exemple : Avenant portant modification du libellé d’emploi. Cet avenant ne modifie pas l’ensemble des autres dispositions contractuelles.

Question 3 :

HP donne t-il réponse à tous les postes ouverts en externe ?
Que la réponse soit positive ou négative.

Réponse :

HP apporte effectivement une réponse à tous les postes ouverts en externe dans un délai raisonnable d’un mois.

Question 4 - Siège Social HPCCF :

Où se trouve le siège social de HP CCF et depuis quand ?

Réponse :

Le Siège social se trouve:

1 Ave du Canada, ZI Courtaboeuf, 91947 Les Ulis Cedex depuis la fusion HP/Compaq en 2002

Question 5 - Tableau d'affichage des DP :

Qui a la clef, qui peut y mettre des documents, comme les réponses aux questions en particulier ?

Réponse :

La clef a été remise aux Délégués du Personnel des Ulis. Il a été décidé que cette clef serait disponible au service sécurité des Ulis.

Question 6 - Service courrier :

La procédure de réception et d'envoi des courriers et colis peut elle être précisée et affichée ?

Pourquoi la collecte du courrier départ n'a-t-elle lieu que sur un seul point par plateau alors qu'il y a plusieurs points de distribution ?

Réponse :

Nous demanderons à Global Real Estate d'envoyer une note relative à la procédure de réception et d'envoi des courriers.

Le service courrier possède des formulaires d'envoi de colis qu'ISL remet au demandeurs.

Il n'y a qu'un point courrier par plateau a l'exception du C 2.

Question 7 - FPR :

Pourquoi les notes sont-elles renseignées dans les systèmes alors que la réunion FPR n'est pas encore intervenue entre le manageur et le salarié ?

Réponse :

C'est un principe de gestion du personnel.

Le niveau d'évaluation attribué par le manager et enregistré dans les systèmes doit refléter le résultat des entretiens effectués durant le cycle d'évaluation de l'année.

Ces entretiens intermédiaires donnent lieu à un échange contradictoire entre le manager et son collaborateur permettant à ce dernier de connaître son niveau de performance.

Question 8 - conditions de travail :

Le taux d'hygrométrie du site des ULIS est souvent égal à 31% ce qui est trop sec ! Cela nuit à la santé des salariés, entraine des sécheresses oculaires, voir d'autres pathologies, et est contre-indiqué pour le travail sur écran.

Quelles sont les actions correctives ?

Quel est le planning ?

Le CHSCT des ULIS a-t-il été informé de ce problème ?*

Réponse :

Le taux d'hygrométrie varie de 30 à 55%. Les dernières mesures affichent un taux compris entre 41 et 45%

Il n'est pas prévu d'actions spécifiques en la matière. Comme convenu avec le CHSCT, notre engagement était d'afficher ce taux afin d'informer les employés du site.

La demande d'affichage vient du CHSCT.

Question 9 :

Dans l'article R.4225-5 du code du travail, il est dit :« un siège approprié est mis à la disposition de chaque travailleur à son poste de travail ou à proximité de celui-ci ». Nous demandons le renouvellement de l'ensemble des fauteuils de bureaux du site des Ulis car ils sont tous en fin de vie et l'usage intensif par des personnes et corpulences différents contribuent encore davantage à leur vétusté en conformité avec le Code du Travail : Art. R.4321-1. L'employeur met à la disposition des travailleurs les équipements nécessaires, appropriés au travail à réaliser ou convenablement adaptés à cet effet, en vue de préserver leur santé et leur sécurité.

Réponse :

- Les personnes qui souhaitent faire réparer ou échanger leurs chaise peuvent faire un appel au call center GRE .
- La DRH demandera à GRE de contrôler l'état des chaises situées dans les points de passage.

Question 10 :

Les représentants du personnel s'inquiètent des délais et difficultés que rencontre la direction à organiser les réunions avec les CHSCT des ULIS, et à respecter le calendrier prévisionnel des dates de réunion des DP.

Quelles actions la direction compte-t-elle mettre en place et sous quel délai ?

Cela ne met-il pas en évidence le manque de salles de réunion de capacité suffisante ?

Cela ne met-il pas en évidence le manque de ressources aux RH ?

Réponse :

Marion Romy est le point de contact entre le département ER (Employee Relations) et l'ensemble des CHSCT.

GRE a mis en place une procédure de réservation des salles de réunions qui devraient apporter des améliorations car les salles sont souvent réservées au delà de leur occupation.

Question 11 :

Qui est en charge de la formation suite au départ de Christine RAMON ?

Les représentants du personnel s'étonnent du TURN OVER à ce poste. Avez-vous une explication ?

Que comptez-vous faire pour stabiliser cette fonction ?

Les remplaçants de Marianne TAOUREL et Christine VIVIER sont ils enfin identifiés ? Quand seront-ils à bord et opérationnels ?

Réponse :

Maud Donnadieu prendra en charge, dès le 1er décembre prochain, la fonction de Responsable Formation d'HP en France, en remplacement de Christine Ramon qui a quitté HP pour poursuivre d'autres opportunités de carrière.

A ce titre, Maud sera chargée, en liaison étroite avec le Business, du recueil des besoins en matière de Formation, de la "mise en musique" des programmes correspondant à ces besoins et de leur suivi.

Maud reportera directement à Philippe Russo.

Elle sera, en particulier, responsable de la conduite et du déploiement du projet "Université HP", aidée en cela par des ressources dédiées : Jacques Perrot, Chef de projet pour HPF, et un 2ème chef de projet restant à identifier sur HPCCF, afin de faire aboutir ce programme ambitieux dans les meilleures conditions de réussite.

Maud participera également à l'élaboration du projet GPEC, très lié au développement de la Formation au sein d'HP en France.

Le successeur de Marianne Taourel devrait prendre ses fonctions à compter de janvier 2012.

Les recherches pour remplacer Christine Vivier se poursuivent en tenant compte du parcours d'information du Comité d'Entreprise HP CCF

Question 12 - IT :

Question d'un salarié : « quand les outils informatiques vont-ils fonctionner ? »

L’employeur doit fournir à ses employés les outils nécessaires à la bonne exécution de son contrat de travail. La qualité des outils et le niveau de réponse de l’IT ne sont pas en adéquation avec ce pré-requis (support insuffisant ou incompétent, « sharepoint », messagerie, « vpn, » support de certaines applications, matériel obsolète).

Que fait la direction pour palier à cette situation ?

Comment seront compenser les conséquences pour les salariés (perte de productivité)?

Sous quel délai ?

Le responsable IT, ne pourrait il pas faire une présentation des mesures et du calendrier d’application ?

Pour mémoire, nous vous rappelons le code du travail :

Art. R.4321-1. L’employeur met à la disposition des travailleurs les équipements nécessaires, appropriés au travail à réaliser ou convenablement adaptés à cet effet, en vue de préserver leur santé et leur sécurité.

Art. R.4321-2. L’employeur choisit les équipements de travail en fonction des conditions et des caractéristiques particulières du travail. Il tient compte des caractéristiques de l’établissement susceptibles d’être à l’origine de risques lors de l’utilisation de ces équipements.

Art. R.4321-3. Lorsque les mesures prises en application des articles R.4321-1 et R4321-2 ne peuvent pas être suffisantes pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs, l’employeur prend toutes autres mesures nécessaires à cet effet, en agissant notamment sur l’installation des équipements de travail ou les procédés de travail.

Réponse :

Une présentation des mesures et du calendrier d’application de celles-ci sera effectuée par la responsable du département IT lors d’un prochain CE HPCCF et CHSCT.

La Direction est consciente des problèmes soulevés dans la question ci-dessus et mettra tout en œuvre, avec le département IT, pour y remédier.

Les managers tiennent compte des difficultés IT que rencontrent les salariés de leurs équipes.

Question 13

Conformément à l’art. R. 4323-5., « L’employeur tient à la disposition des membres du comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, une documentation sur la réglementation applicable aux équipements de travail utilisés. ». Les délégués du personnel demandent à prendre connaissance de cette documentation.

Réponse :

La Direction demande aux Délégués du Personnel de revenir vers elle avec la liste des documents techniques souhaités.

Question 14 - ISS :

Pourquoi n’y a-t-il pas de ronde régulière d’observation au lieu de toujours attendre des salariés qu’ils ouvrent des tickets ? C’est usant de perdre son temps à ce genre de tâches, en particulier sur les espaces communs (poignée de porte des escaliers, porte des toilettes, barre de seuil…). On n’attend pas que quelqu’un fasse un ticket pour signaler l’épuisement du papier dans un print corner pour en remettre. On pourrait imaginer procéder également de manière proactive sur la maintenance.

Réponse :

Des rondes sont faites par les sous-traitants de GRE.

Néanmoins, si un collaborateur constate un problème, celui-ci doit contacter GRE soit par téléphone ou par e-mail via le site Web dédié.

Question 15 :

Pourquoi la poignée de la porte bleue bâtiment D du courrier des Ulis n’est-elle pas réparée ?

Réponse :

Le département GRE est au courant du problème et la poignée va être réparée.

Question 16:

Pourquoi la salle Verlaine/labo bâtiment D des Ulis a-t-elle des filtres opacifiant ses fenêtres sur une grande part de la hauteur ? Cela ne permet pas de voir si une personne fait un malaise.

Réponse :

Il s'agit d'une salle dédiée au Business. Cependant, nous étudierons avec le CHSCT des Ulis si des mesures spécifiques doivent être prises pour remédier à l'opacité de cette salle.

Question 17 :

Pourquoi la restauration/ point café n'a-t-elle pas demandé le nombre de personnes présentes le 10 novembre (jour conseillé par HP) plutôt que de fermer un coffee-shop et des stands au restaurant alors que les effectifs n'étaient pas aussi clairsemés qu'escomptés ? Et pourquoi les machines à café ne sont-elles pas réapprovisionnées et nettoyées plus souvent ?

Réponse :

Il y a eu une erreur d'estimation entre le nombre de collaborateurs qui étaient en déplacement à Milan en début de semaine et le jour de congés demandé par la Direction.

Concernant les machines à café, elle sont réapprovisionnées et nettoyées quotidiennement.

Question 18 - Règlement intérieur :

Quid ? Où en est-on de sa rédaction et de la procédure de consultation des instances représentatives ? (CE et CHSCT) en vue de sa publicité ?

Réponse :

Nous lancerons prochainement les phases d'information et de consultation des instances représentatives (CHSCT et CE).

Question 19 - Journée Métiers le 24 novembre 2011 :

From: Hpfrance Hrcom
Sent: vendredi 28 octobre 2011 11:20
Subject: Journée Métiers le 24 novembre 2011

Bonjour à tous,

Suite à notre précédente communication, voici les détails logistiques de cette journée.

Nous vous donnons rendez-vous le 24 novembre 2011 à Grenoble en salle d'hôtes B3 N2 pour notre événement « Journée métier, un Jour pour Moi » à partir de 9H30.

Pour mémoire, Les Objectifs de cette journée sont :

Faire connaître les différents business, leurs métiers et les compétences recherchées

Présenter les acteurs RH

Permettre à chacun de développer son réseau.

Le programme est le suivant :

Le Matin à partir de 9H30 jusqu'à 12H30, les principaux business existants sur les sites de Grenoble et de l'Isle d'Abeau, viendront présenter leurs activités et leurs principaux métiers en séance plénière.

L'après-midi à partir de 14H00 jusqu'à 17H30 vous pourrez venir rencontrer les business, les fonctions et les RH sur leur stand dédié pour poser vos questions spécifiques et développer votre réseau.

Merci de cliquer sur les boutons de vote (oui/non) pour nous informer de votre présence.

L'équipe RH HPCCF

Comment devons-nous reporter cette journée ou ½ journée, dans les différents outils de « reporting » de production et ou d'activité. (Ex : Oméga)

Quel code devons-nous utiliser ?

Réponse :

Pour cette journée ou ½ journée d'information, les collaborateurs devront se rapprocher de leurs managers afin de connaître le code à utiliser.

Question 20 :

Nous revenons sur notre question d'octobre quant aux barèmes des rémunérations minimales de la métallurgie auxquels vous vous êtes référés en janvier 2010. Vous nous avez indiqué entre-temps, à propos d'un cas individuel, que vous n'avez procédé à l'augmentation du salaire de base en janvier 2011, sur la base du barème négocié en décembre 2010 dans la branche pour l'année 2011, que si le salarié avait été en-dessous du barème 2010, pour l'année 2010. Cela crée une inégalité de traitement.

Ainsi, nous comprenons qu'un salarié qui était en dessous du mini 2010 en 2010 (même d'1€ !), sera réévalué au barème 2011 dès janvier 2011, alors que quelqu'un qui était exactement au mini 2010 en 2010, ne sera pas réévalué en janvier 2011 pour suivre l'évolution du barème conventionnel. D'autre part, un salarié promu Spécialiste/PIIA au forfait jours en juin 2011, aura vu son salaire de base ajusté au minimum 2011 dès le mois de juin, tandis que notre salariée n'est pas réajustée malgré une ancienneté importante à ce niveau de qualification. Il s'agit d'une interprétation restrictive de vos engagements issus des NAO 2011, que nous ne partageons pas.

Nous vous demandons donc de mettre à niveau les salaires de base mensuels à effet de janvier 2011, de façon à ce qu'ils soient supérieurs ou égaux aux barèmes métallurgie pour 2011, et d'utiliser la même logique pour la régularisation qui aura lieu en janvier 2012.

Réponse :

La DRH confirme la réponse donnée lors de la réunion des délégués du Personnel précédente.

« Sur l'année civile 2010, cette salariée a été rémunérée selon le barème de rémunération des minima conventionnels en vigueur.

Il n'y a donc pas lieu de lui verser une compensation monétaire en fin d'année, ni de la réajuster sur le barème des minima conventionnels 2011 en début d'année civile suivante selon la pratique HP. »

Question 21 :

Le 8 novembre, nous avons reçu par courriel une invitation intitulée :

November 23rd, 2011

HP EMEA Women's Leadership Council Virtual Learning:

"Switching on your authentic power"

Cette formation a comme intervenante Geraldine Bown, fondatrice du The Domino Consultancy Limited. Sur son site internet http://www.dominoperspectives.co.uk/, cette personne propose des stages de spiritualité. Nous demandons si le risque que cette société pourrait représenter par rapport à une démarche sectaire, a été évalué.

Réponse :

HP a pour principe directif de faire intervenir en qualité d' animateur/formateur des personnes répondant strictement au code éthique et déontologique du Groupe.

Question 22 : HP les Ulis, travaux hall d'accueil

A l'issue des travaux de réaménagement actuellement en cours dans le hall d'accueil du site des Ulis, est-il prévu de remettre les portraits de Bill Hewlett et Dave Packard ?

Réponse :

Le Département GRE confirme que les portraits de Bill Hewlett et Dave Packard seront remis.

Question 23 : Contacts entre HP et les salariés en arrêt maladie

a/ Est-il normal que les services de type RH, Paie et autres services administratifs envoient des e-mails importants aux salariés en congés maladie ?

Certaines de ces correspondantes peuvent être particulièrement importantes mais lesdits salariés ne sont pas censés faire fonctionner leur outil de travail (le PC HP) pendant leur congés maladie.

b/ Si cette communication par email n'est effectivement pas adéquate, quelle procédure HP veut-il mettre en place pour remplacer ces e-mails par des courriers classiques.

c/ A quelle échéance ? Avec quelles vérifications d'efficacité du nouveau dispositif ?

Réponse :

La Direction rappelle qu'un salarié en arrêt maladie ne doit pas exercer d'activité professionnelle pendant la durée de celui-ci . le salarié peut prendre connaissance de ses mails administratifs (RH, Paie et autres services administratifs) à son retour.

Les nouvelles dites importantes sont envoyées par courrier postale à l'adresse du salarié.

Question 24 : communication CWT

Voici le mèl reçu par un salarié. Ce type de communication est-il normal ? Y a-t-il eu un changement de processus chez CWT ?

Subject: Alert: The credit card in your traveler profile will expire in 2 weeks

MIME-Version: 1.0

Content-Type: multipart/mixed;

boundary="----=_Part_90936_31845677.1320899439335"------=_Part_90936_31845677.1320899439335

Content-Type: text/plain; charset=UTF-8

Content-Transfer-Encoding: quoted-printable

Cher E.M.:=20

Veuillez ne pas r=C3=A9pondre =C3=A0 ce courrier =C3=A9lectronique.

Votre profil voyageur chez CWT contient des donn=C3=A9es qui ne sont plus v= alides. La carte de cr=C3=A9dit AMEX expire le Novembre 2011. Veuillez mett= re =C3=A0 jour cette information.

Merci.

------=_Part_90936_31845677.1320899439335—

Réponse :

Cette communication de CWT est normale. Cependant, la Direction des Ressources Humaine se rapprochera de CWT pour leur demander de revoir, si possible, la qualité de leur message.

Question 25 : Reclassement interne

Je suis actuellement chez ES au HelpDesk dans les services Outsourcing, mon job a été délocalisé à Tunis et j'ai formé mes remplaçants. Je dois donc chercher autre chose à court terme. Comment procéder pour retrouver un autre Job en sachant que je cumule plusieurs inconvénients :

1) Agé de 58 ans

2) basé en province

3) Niveau Spécialiste

Quand j'applique la procédure Job Posting HP en interne, je ne reçois jamais de réponse, ni négative ni à fortiori positive.

Réponse :

Le collaborateur concerné doit se rapprocher de son Responsable Ressources Humaines. Le profil de ce collaborateur est en adéquation avec les mesures décrites dans le Plan Sénior.

Question 26 : salles Focus du site des Ulis

Il existe sur le plateau D2 une grande salle focus capable de contenir 8 à 10 personnes, réservable par affichage d'emploi du temps collé sur la porte de la salle.

Ce genre de salle focus réservable par « papier collé » semble exister sur le plateau D1 et B1. Je suis sur un plateau qui n'a pas de focus room, et ma tentative de réservation de la salle D2 pour un meeting physique s'est soldé la dernière fois par une annulation de ma demande et une explication dont la substance était « c'est réservé hardware ici, nous ne voulons pas d'autres personnes ».

a / ces salles focus « papier collé » ont-elles une existence officielle ? Si oui, qui en a les clés (qui est le préposé à la réservation) ?

b / selon quels critères ont-elles été attribuées ?

c / comment obtenir l'accès à ces salles focus « papier collé » sachant que l'ensemble des salles de réunion réservables du site pour 8 personnes sont occupées du 28 septembre au 2 décembre ?

d / comment organiser un meeting de travail interculturel en présentiel sur le site des Ulis pour 10 personnes sur une semaine avec 1 mois de visibilité ?

Réponse :

La seule free meeting réservée est celle du D1 pour permettre à l'équipe avant vente de travailler sur des appels d'offres complexes , confidentiels et longs. L'équipe avant vente partage cette salle avec les autres groupes du plateau.

Il a été acté en CHSCT que deux salles focus pour chaque plateau seraient réservables par planning papier. La plupart des salles ne sont pas fermées à clef. Les assistantes des grands groupes gèrent le planning de ces salles.

Les salles focus sont généralement de 2 ou 4 places maximum . les « teams meetings » sont les petites salles de réunion en bout de ligne de focus. Celle du D2 n'a pas de raison d'être fermée à clef. Le Business le plus proche est managé par Denis Ancelin.

Les salles de réunion réservables sur Outlook sont très demandées , une réservation à l'avance est conseillée.

Le département GRE a mis en place une procédure de vérification de réservation des salles qui permet de faire libérer les salles non utilisées de façon conforme (La semaine précédant la réservation puis la veille l'organisateur de la réunion doit confirmer sa réservation ou la supprimer).

Question 27 :

Merci de nous donner le location code et le nom de la personne RH pour la refacturation des notes de frais dans EEM pour les déplacements dans le cadre des mandats

Réponse :

Le Location code est le 6377733000000 Sébastien Petain ou Philippe Marteau

Question 28 :

Voice Of the Workforce est-elle bien une enquête anonyme ? Un manager a-t-il la possibilité de savoir quels sont les salariés de son équipe qui n'ont pas répondu à l'enquête ?

Réponse :

Voice of the Workforce (VOW) est bien une enquête anonyme. Le Manager n'a donc pas la possibilité de savoir celle ou celui qui n'a pas répondu à l'enquête.

Il est rappelé que les managers peuvent rappeler l'opportunité pour le salarié de s'exprimer via l'enquête Voice of the Workforce (VOW) mais les managers ne doivent pas « interroger » les salariés sur leur participation ou non à cette enquête.

Question 29 :

Le poste «Outsourcing Solution Manager - HP Financial Services, Job no:623960, Job Function: Sales, Site: Issy les Moulineaux,

Job Level: Expert », a été annoncé dans le mail «Extrait des nouvelles opportunités de postes du 14 novembre». Ce poste est-il réellement basé à Issy les Moulineaux ?

Réponse :

La DRH confirme que le lieu d'affectation premier de ce poste est Issy les Moulineaux dans l'immeuble REGUS et non pas dans l'ancien immeuble HP d'Issy les Moulineaux.

Question 30 :

Il y a eu une demande de formation prévention secourisme de la part de plusieurs salariés d'IDA (17 salariés) faîte auprès de l'infirmière. L'infirmière leur a répondu qu'il n'y avait que des sessions de recyclage, pas de formation initiale. La demande a été remontée en réunion CE, puis au CHSCT d'IDA. Ou en est cette demande, cette formation sera-t-elle organisée ?

Réponse :

Le nombre de personnes ayant suivi la formation prévention secourisme est actuellement conforme à la législation.

La DRH prendra en compte le nombre de personnes travaillant en télétravail en 2012, pour adapter le nombre de personnes formées à la prévention secourisme .

La DRH va étudier avec le département EHS la possbilité de former en 2012 ces personnes volontaires .

0ctobre 2011

Le 3 octobre est paru en interne l'offre « Responsable relations sociales H/F-651442 **»** concernant le poste de Christine Vivier suite à sa démission en juillet 2011 et dont le départ d'HP aura lieu mi octobre :

Question 1

Pourquoi son poste basé à Villefontaine est-il maintenant, vu la localisation du poste précisée sur l'annonce, exclusivement lié au site de Grenoble ?

Réponse:
La localisation du poste est un choix stratégique de la DRH liée entre autre, à la proximité avec l'équipe RH du site de Grenoble. Bien que le site d'affectation premier soit Grenoble, une présence alternative est envisagée sur l'établissement d'IDA.

Question 2

Il aura fallu plus de 2 mois pour publier une offre sur le site de recrutement.

- Pourquoi un tel délai ?
- Le département RH considère-t-il que cette fonction de « Responsable relations sociales » serait accessoire, au moins pendant quelque temps ?

Réponse :

Le poste de « Responsable des Relations Sociales » est un poste primordial quant à l'importance que donne HP France à la bonne gestion des relations sociales.

Un délai de réflexion quant à la redéfinition/positionnement futur du poste dans l'organisation DRH est nécessaire pour ce type de poste.

Question 3

Christine Vivier assumait pleinement le rôle de responsable des relations sociales en représentant la direction :

1. 1.En CE,
2. 2.En CHSCT,
3. 3.Dans diverses commissions, notamment la commission de suivi du PSE où nombre de situations individuelles sont examinées,
4. 4.Dans de nombreuses négociations, y compris la négociation GPEC pour laquelle le DRH souhaitait lui faire jouer un rôle central de « Directeur de».

Or le poste ouvert est positionné au niveau « Expert », avec un contenu qui est recentré sur les seuls aspects directement liés aux IRP : CE, DP et CHSCT.

- Comment va-t-elle être remplacée dans tous les rôles qui sortent maintenant du périmètre poste qu'elle occupait ?
- Qu'advient-il des dossiers individuels qu'elle avait en charge ou dont elle supervisait la résolution ?

Réponse :

En attente de l'arrivée d'un nouveau responsable relations sociales, Le rôle de Christine Vivier sera réparti sur les différents responsables Ressources Humaines de chaque organisation et ainsi que sur les autres membres de l'équipe relations sociales, c'est Philippe Russo en lui-même qui prendra le relais sur la GPEC.

Question 4

La Directrice des relations sociales du groupe HP, Marianne Taourel, a démissionné en mars 2011 (départ effectif en juin) et n'est toujours pas remplacée à ce jour.

- Quand ce remplacement sera-t-il effectif ?
- Pourquoi une telle lenteur à simplement remplacer des départs ?
- N'est-ce pas là un signe préoccupant d'un certain manque d'attractivité d'HP, en particulier des rémunérations ?

Réponse :

Le remplaçant est identifié et arrivera prochainement (décembre). Une fois de plus, ce délai est lié au niveau du poste et ce n'est en aucun cas un manque d'attractivité d'HP.

Question 5

Il apparait que cette offre d'emploi « **Responsable relations sociales H/F-651442** » est en fait publiée à la fois en interne et en externe, alors que le message des RHs (envoyé le 3 octobre depuis la boite mail « France Recrutement ») le mentionnait explicitement comme une offre interne.

- Comment est-il possible que la Direction ne respecte pas les règles en cours concernant les ouvertures de postes à l'extérieur, incluant actuellement un passage devant le CE ?
- Quelle crédibilité les salariés peuvent-ils accorder aux messages envoyés par les RHs, en particulier concernant des possibilités de mobilité interne ?

Réponse :

Le parcours social de présentation de l'ouverture du poste à l'externe est prévue au CE HPCCF du mois d'Octobre.

Question 6

Dans les NAO, il est question de budget d'augmentation pour la France…

- Pour les salariés français, comment les managers basés à l'étranger sont-ils informés des résultats de ces négociations salariales ?
- Quelles directives leur sont données par rapport à ces négociations ?
- Comment sont gérées les éventuelles divergences entre ces directives définies et applicables pour les salariés français et les directives propres aux business ?
- **Réponse :**
- Les directives et outils Corporate de Total Rewards/DRH permettent d'informer l'ensemble des managers qu'ils soient basés à l'étranger ou en France et de les relayer au niveau monde.
- IL est rappelé par la DRH que les éléments de salaire négociés lors des NAO ainsi que l'application des accords d'entreprise ne sont pas modifiables par les managers.

Question 7

Le 1er juillet 2011, un salarié HPCCF a formellement accepté une offre de repositionnement qui lui a été faite dans le cadre des repositionnements faisant suite au PSE ou aux réorganisations précédentes. Depuis, ce salarié :

1. 1.N'a eu aucun contact de la part de son nouveau manager,
2. 2.N'a reçu aucune directive concernant son nouveau travail,
3. 3.N'a reçu aucune information sur le contexte de la tenue de son poste, et notamment aucune offre de formation aux aspects techniques de son poste,
4. 4.N'a toujours pas été formellement transféré dans son nouveau poste, ainsi qu'en témoigne le fait qu'il n'est toujours pas indiqué dans les organigrammes sous son nouveau manager,
5. 5.Etc.

En somme, du point de vue du salarié concerné, l'acceptation de cette offre de repositionnement n'a strictement rien changé à sa situation et il est toujours abandonné de sa hiérarchie, quelle qu'elle soit.

- Quand cette offre de repositionnement se révèlera-t-elle porteuse d'une véritable mission ?
- Quand et dans quelles conditions la formation technique nécessaire à la tenue du poste sera-t-elle planifiée, puis mise en œuvre ?
- Quand et dans quelles conditions les formations complémentaires en Anglais dont le salarié a besoin seront-elles planifiées et mises en œuvre ?

Réponse :

Il convenu qu'un entretien salarié/manager soit réalisé dès cette semaine, une formalisation de cet entrevue sera faite, Franck Bersout le RH représentant de son organisation suit le dossier**.**

Question 8

Manager, basé à l'étranger, d'une organisation comptant de nombreux salariés HPCCF, a envoyé le message suivant :

All,

If you have not done so already, please send me the names of some people you would like to receive feedback from for your 2011 FPR. I want to keep this at a manageable level, so please restrict it to app. 5-6 names of people that can provide solid, constructive feedback.

Let me know if you have any questions.

Thanks

(signature)

1/ Le processus de recueil d'informations auprès de tierces personnes concernant l'atteinte des objectifs assignés à un salarié ou les différentes réalisations de ce salarié est un processus qui a toujours été présenté comme étant facultatif. Or la formulation de ce message est très directive, ce qui confère à ce processus un caractère obligatoire.

1.1 La Direction confirme-t-elle le caractère facultatif de ce processus de recueil d'information auprès de tierces personnes ?

1.2 Comment la Direction compte-t-elle faire cesser de telles pratiques ?

1.3 Le caractère obligatoire avec lequel ce processus de recueil d'information est présenté n'est-il pas le signe tangible que l'évaluation est en partie sous-traitée aux collègues éventuellement désignés par les salariés pour ce recueil d'information ?

1.4 L'évaluation est-elle réellement faite par le manager des salariés ?

2/ Nous remarquons que l'équipe reportant à ce manager est très nombreuse (25 salariés environ), et que ces salariés sont répartis dans les 3 zones géographiques (US/Americas, EMEA, APJ).

2.1 Comment l'évaluation annuelle peut-elle être faite de façon objective dans de telles conditions ?

2.2 Le caractère obligatoire avec lequel ce processus de recueil d'information est présenté n'est-il pas le signe tangible que le manager n'est effectivement pas en mesure d'évaluer réellement, pour chacun des salariés lui reportant, de l'atteinte des objectifs assignés et des réalisations de l'année ?

Réponse :

La DRH confirme, le caractère facultatif et le nécessaire volontariat du salarié pour l'initialisation de ce processus de recueil d'information auprès des pairs du salarié concerné (collègues/clients (internes) .

Cette approche sera le rappelée par la DRH aux managers

L'évaluation des performances du salarié est toujours du ressort du manager, mais le « remote manager » peut se faire aider dans ce process d'évaluation de la performance par un « host manager » (manager de proximité et de langue française)

Question 8 - Tableau d'affichage et infos

- Qui est chargé de la mise à jour des tableaux d'affichage des délégués du personnel ?

- Pourquoi le tableau d'affichage des DPs des Ulis est vide ?

La direction n'a-t-elle pas obligation d'afficher les comptes rendus DPs ?

- Pourquoi le tableau d'affichage réservé à la direction sur le site des Ulis n'est-il pas à jour ?

a- Informations erronées concernant l'inspection du travail HPCCF

b- règlement intérieur HPCCF

Réponse :

L'affichage sur le panneau d'affichage « DP » des Ulis est une prérogative des Délégués du Personnel, la clef de ces panneaux sera donnée aux délégués du Personnel

Néanmoins, les questions/réponses DP sont mis en ligne sur l'intranet RH

a)La mise à jour du tableau d'affichage la Direction est en cours. (nom de l'inspecteur du Travail)

b) Le règlement intérieur HP CCF doit faire l'objet du parcours social information/consultation CHSCT et CE HP CCF très prochainement .

Question 9

De quand date et qui a validé le dernier règlement intérieur HPCCF ?

Les règles d'affichage et d'enregistrement ont-elles été respectées ?

Réponse :

Le règlement intérieur HP CCF de Grenoble, Sophia et L'Isle D'Abeau est à jour, un règlement intérieur pour HP CCF les Ulis sera établi prochainement et soumis à consultation du CHSCT HPCCF les Ulis et du CE. HP CCF

Question 10 - médecine du travail

Dans le cadre de la reforme de la médecine du travail (lois no 2011-867 20 Juillet 2011 JO 24/07/11) - quelles mesures HP va-t-il prendre ?

Réponse :

La Direction d'HP France attend la parution du décret d'application de la reforme de la médecine du travail, l'organisation des visites médicales sera faite en adéquation avec les recommandations ou obligations légales.

Question 11 - POLITIQUE IMMOBILIERE

I. a.Quelle est la politique immobilière d'HP en région parisienne pour les 5 ans à? Quid du campus ?
II. b.Sophia-Antipolis : pourquoi le site a-t-il été? Quelle est sa pérennité à 5 ans ? Quelle surface va être louée ?
III. c.Comment vont être gérés la sécurité et l'accueil des visiteurs pour le site de Antipolis?

Réponse :

I. A)Les éventuels changements immobiliers sont en phase de réflexion, le parcours social d'information/consultation des CHSCT et CE sera fait dès que nécessaire.
II. B)Le site a été vendu pour l'intérêt financier que représente le prix de vente perçu pour un bâtiment entier, comparé au prix du loyer payé dans les années à venir pour une surface moindre. Le bâtiment était par ailleurs surdimensionné par rapport à la taille de l'activité HP sur le site.

Cette opération n'implique aucun changement de la pérennité de la présence d'HP à Sophia-Antipolis.

En revanche, comme il devient possible à HP de sortir du bail au bout de 3 ans, HP pourra étudier, si c'est économiquement intéressant, la possibilité de louer un nouveau bâtiment, plus efficace et moderne, HP a pris à bail pour un bail commercial standard de 9 ans l'ensemble des surfaces occupées actuellement, non louées à Amadeus ou Cap Gemini –

- l'espace HP a ce jour restera inchangé. (Plateaux BH – AH – 0G – 0H – 1G – AF – AD)4167M2

I. C)Oui la prestation de sécurité est la même, le propriétaire ne peut la changer sans notre accord (ainsi que celui d'Amadeus, Cap, etc)

Question 12 - IT

Le niveau de support pour les employés est de plus en plus insuffisant. Des produits proposés par HP non supportés par l' IT (ex : ADOBE) , et pas de réponses suffisantes aux questions posées cela a un impact sur la qualité et efficacité du travail. Augmentation du stress des salariés, les salariés sollicitent sans arrêt les DPs sur ce point. Quand est ce que la direction va prendre en compte concrètement cette problématique récurrente ?

Réponse :

L'IT n'offre pas de support à l'utilisation des produits du marché de type Microsoft ou Adobe. Pour ces produits, les aides en ligne ou les informations des fournisseurs (guides ou webs) suffisent pour l'utilisation standard des employés

HP. Si cela n'est pas le cas, les employés peuvent demander à leurs managers les formations spécifiques adéquates

Question 13 – Ulis

Pourquoi existe-t-il encore des multiprises dans les sous-planchers (risques incendies) ?

Qui a validé la fin des travaux de réaménagement du site coté HP?

- Le CHSCT a-t-il été informé ?

- Est-ce que la direction va prendre rapidement les actions nécessaires ?

Réponse :

Ce point sera traité en CHSCT.

Question 14 – HR

Suite au départ de Christine Vivier, est ce que le poste est conservé et avez-vous identifié une autre personne à ce jour ?

Réponse :

La Direction confirme que le poste est conservé, mais personne n'est identifié à ce jour.

Question 15 - IPG Gallup et Q12

Pourquoi ce programme n'est il pas fait en Français ?

Réponse :

La DRH va demander à l'organisation IPG si possibilités de traduction de ce programme peuvent être mise en œuvre

Question 16 - Ulis

Quand sera remplacé le lecteur de badge défectueux depuis de longs mois de la borne d'approvisionnement des comptes pour le restaurant d'entreprise ?

Réponse :

Ce point sera traité en CHSCT.

Question 17

Les fuites d'eau du Bat3 Grenoble perdurent. Un mail a été envoyé par un DP en Sep au CHSCT et au responsable du site de Grenoble. Seul l'ingénieur sécurité a répondu que la situation était sous contrôle avec les prestataires de Grenoble, des travaux sont normalement prévus courant octobre. Merci de nous confirmer la date de début de ces travaux ? (risque électrique dans la salle machine, eau croupissante)

Réponse :

Ce point est du ressort du CHSCT

La société en charge de l'exécution des travaux (ANTELIO/DERBIGUM) est intervenue avec le coordinateur SPS (sécurité du chantier/SOCOTEC) la semaine dernière pour valider les derniers points.

Le début des travaux est toujours planifié ce mois.

Concernant les risques, comme répondu par l'EHS, une procédure est en place depuis le début de l'été et il n'y a pas eu de changement de situation.

Question 18

Suite à une promotion, un cadre horaire (Intermediate) devient Specialist et il passe également au forfait heures.

- Son indice doit donc évoluer, quel sera-t-il ?
- Son salaire sera-t-il réajusté automatiquement si il est inférieur au minimum conventionnel ?
- Son salaire sera-t-il au minimum aligné sur le seuil de sa nouvelle boite ?
- Son passage à SPECIALIST s'est fait au 30/09. Il garde bien sur les jours choisis de juillet août et septembre ?
- Comment vont être gérés et considérés ses jours RTT ?

Réponse :

Suite à une promotion, un cadre horaire (Intermediate) devient Specialist et il passe au forfait jour.

- son indice évolue de PII-135 à PIIIA - 135

- son salaire est ajusté immédiatement au minimum conventionnel s'il y a lieu

- il n'y a pas d'ajustement automatique du salaire sur le seuil de la nouvelle boite salariale au cas de promotion

- mais en pratique, et par rapport aux grilles de salaire en vigueur en FY11, le minimum conventionnel étant supérieur au minimum de la boîte salariale pour les niveaux Specialist, le salaire est de facto aligné au-delà de ce seuil minimal

- il garde ses jours choisis sur une base prorata temporis

- il les perd après sa promotion

- les jours RTT sont gérés et considérés indifféremment de la qualité de mode horaire ou forfait jour

- ils sont décomptés au nombre de 10, dont 3 peuvent être positionnés d'office par la Direction.

Question 19

Nous, utilisateur de Windows XP et Vista, avons reçu un mail de l'IT nous demandant d'installer Windows 7. Ce changement devra être effectué au plus tard en avril 2012 pour les usager de Windows XP car ce système d'exploitation ne sera plus supporté par HP.

Dans le mail il y a un lien (http://intranet.hp.com/HPIT/GetIT/PCStandards/Pages/PCreimage.aspx) qui nous amène sur leur site nous expliquant comment procéder. Toutefois toutes les instructions sont en anglais. Quand ces instructions seront-elles disponibles en français ?

Réponse :

La documentation en français existe pour l'installation d'un PC :

Aller sur : http://intranet.hp.com/HPIT/GetIT/PCStandards/Pages/PCoverview.aspx

Puis cliquer sur « set up your PC » pour obtenir le guide en Français :

http://intranet.hp.com/HPIT/GetIT/PCStandards/Pages/PCsetup.aspx

Question 20

Le 15 septembre, nous avons envoyé à Sébastien Pétain et Philippe Marteau la question suivante : « Suite à ta réponse orale de ce jour comme quoi les mini conventionnels signés par les partenaires sociaux en décembre 2010, pour l'année 2011, auraient été appliqués sur la régularisation de la paie de janvier 2011, peux-tu me dire si le salaire de (nom de la salariée) aurait dû être réévalué ou pas ? Si oui y a-t-il d'autres cas similaires, et bien sûr, pouvez-vous faire la correction rétroactivement de façon à ce que l'éventuelle augmentation au mérite de février 2011, le VPB et la participation française soient corrects? »

Réponse :

Sur l'année civile 2010, cette salariée a été rémunérée selon le barème de rémunération des minima conventionnels en vigueur.

Il n'y a donc pas lieu de lui verser une compensation monétaire en fin d'année, ni de la réajuster sur le barème des minima conventionnels 2011 en début d'année civile suivante selon la pratique HP.

Question 21

Nous avons appris l'existence d'un projet qui consiste à supprimer les services de conférences téléphoniques et à les remplacer par la conférence fournie avec le logiciel office communicator.

- confirmez-vous la suppression de tous les autres systèmes de conférence téléphonique au profit d'office communicator ?

- si cela était confirmé rendra obligatoire l'activation du logiciel office communicator, or, vous avez toujours dit qu'il n'était pas obligatoire. Quelle sera la solution technique pour les salariés qui ne veulent pas installer office communicator ?

- si cela était confirmé, que comptez-vous faire pour assurer la fourniture de casques téléphoniques ergonomiques compatibles avec l'utilisation d'office communicator pour les conférences téléphoniques ?

- Comment se dérouleront les réunions d'équipes quand une partie de l'équipe est en France et l'autre dans un autre pays, cesserons-nous de nous réunir dans une salle, et serons-nous tous chacun devant notre ordinateur avec notre casque ?

- Comment organiserons-nous des conférences téléphoniques avec des partenaires extérieurs n'ayant pas accès à ce logiciel ?

Réponse :

La DRH n'a pas connaissance de la concrétisation de ce projet de suppression des services de conférences téléphoniques et il sera demandé au département IT de pésenter ce dossier au CHSCT avant sa mise en œuvre.

Question 22

Extrait de PV de désaccord de NAO

*« **7.2 - Gestion des Non-cadres***

Il est instauré à compter du 1er janvier 2007 et sans rétroactivité possible, un passage au coefficient supérieur non cadre de la convention collective après 3 ans d'ancienneté (présence effective) dans le même coefficient et performance constante rating « P » minimum. Les modalités figurent dans la présentation annexée au présent protocole. Il est à noter que cela aura pour conséquence la revalorisation induite de la prime d'ancienneté. »

Quelle règle de promotion appliquez-vous aux salariés notés P- ?

Réponse :

La note P- n'a pas d'influence sur les éventuelles promotions.

Pour l'application de cette régle, les salariés notés P- sont traités de la même façon que les salariés notés P.

Question 23

Le 22 septembre j'ai voulu postuler à un poste signalé par votre courriel du même jour intitulé « French Staffing Newsletter: Extract of New Job Offers / Extrait des Nouvelles opportunités de postes ». J'ai utilisé le lien qui permet de poser sa candidature en ligne. Je suis arrivée sur un écran intitulé « Terms and Conditions ». En dessous de ce titre figuraient un paragraphe en anglais :

Employee Eligibility Requirements & Privacy Statements (applies to all employees)

As a HP employee, you are responsible for meeting HP's global and country-specific employee eligibility and legal requirements for the country in which the job is located. By submitting an application, you are agreeing to adhere to these requirements; therefore, please carefully review these requirements prior to applying for any internal position.

- Global HP employee eligibility requirements
- Country-specific employment eligibility requirements
- About your profile

Note: Internal employees are not eligible to apply for Limited Term Employee (LTE) requisitions. This includes employees affected by workforce reduction

Un choix me permettait de sélectionner la langue française. A ce moment-là le long paragraphe en anglais est devenu : "Not Translated". Pour poursuivre je devais cliquer sur une de ces deux possibilités : « I agree » ou « I decline ». La traduction française étant en anglais et de manière évidente d'un contenu différent de la version anglaise, j'ai choisi « I decline ». J'ai été renvoyée sur la page précédente et je n'ai pas pu poursuivre ma candidature sur le poste.

Nous demandons qu'une traduction française soit disponible pour ce texte. Nous demandons que ce texte soit conforme à la législation française.

Réponse :

La DRH comprend que la personne n'ait pas voulu s'engager si elle ne comprenait pas le contenu de son engagement . le salarié peut malgré cela envoyer son CV en parallèle et le numéro de la req au département recrutement .

Le département recrutement prend ce point tout en rapellantl'importance de parler anglais dans une entreprise internationale comme HP

Question 24

Pourquoi le délai de prévenance pour les réunions d'information sur le Programme **Vivre Mieux France** a-t-il été si court : invitation le 3 octobre pour une première réunion le 4 octobre ?

Réponse :

La DRH est désolée pour cet incident quant au délai de prévenance. La DRH veillera à ce que cela ne se reproduise plus.

Question 25

Pourquoi les réunions de délégués du personnel sont-elles systématiquement choisies pour être modifiées, quand il y a un conflit dans le calendrier social ? Cela pose des problèmes d'organisation professionnelle et « logistique » pour les élus qui tentent pourtant de concilier travail et mandat de représentation des salariés. Nous demandons que les réunions de DP ne soient déplacées que sur demande des DP eux-mêmes.

Réponse :

La DRH prend note de ces désagrément et évitera dorénavant de déplacer les réunions DP.

Question 26

Le mois dernier nous avons évoqué oralement le cas d'un salarié qui n'arrivait pas à se faire rembourser par EEM 15€ de frais financiers Amex. Vous nous avez conseillé de le diriger vers Christine Olivier, qui habituellement, parvenait à régler ce type de problèmes. Malheureusement Mme Olivier a fait part à notre salarié de difficultés récurrentes avec EEM, pour plusieurs salariés placés dans la même situation, et de son impossibilité à les résoudre depuis un changement d'interlocuteur à EEM. Nous vous demandons d'intervenir pour que les notes de frais soient réglées et également pour que les salariés cessent de recevoir ce type de message, que nous qualifions de harcèlement par méthode de gestion :

“In this case you filed expenses over 30 days old. I understand you went on vacation but the world doesn’t stop during vacation season – bills are still due within 30 days of the card cycling – the card does carry personal liability. We do have a feature in EEM allowing you to assign another person to file on your behalf when you are out – I’m pretty sure we explained this also last year. I’m sorry this happened again but it could have been avoided – I don’t know what else to say.”

Dans le cas présent, le salarié, dont nous envoyons les coordonnées par courrier séparé, est un salarié isolé en France…

Réponse :

La RH invite le salarié concerné à prendre contact avec le RH représentant de son organisation afin de prendre en compte cet point

Question 27

Quelle est la date-limite pour les superviseurs, pour saisir les notes d’évaluation de performance pour l’année écoulée ?

Réponse : Les dates limites d’enregistrement seront envoyées très prochainement aux délégués du Personnel (par mail)

Question 28 - liste de distribution HP

Comment HP gère l'envoi des messages importants (réorganisations, Natixis, autre...) aux salarié/es en congés maternité, en congés sabbatique ou en longue maladie ?
Réponse :

Les informations qui sont jugées nécessaires par HP France sont envoyées par courrier postal au domicile du salarié.

Une étude sera faite avec le département HR OPS sur les possibiltés que permettrait la remise d’une adresse mail privée par le salarié lors de son départ.

Question 29 - congé sabbatique et informations HP

Un salarié en congés sabbatique n'a pas reçu les derniers messages importants (le spin-off de PSG, le changement de PDG). Serait-ce parce que le salarié est déclaré dans Peoplefinder comme « leave of absence » ? ou en statut “inactive” dans http://rm.services.hp.com/RMR/RMR/EmployeeData.aspx?RememberMe=true&;RememberMe=false&RememberMe=false&RememberMe=false

Réponse :

Le salarié concerné n’a plus accès à sa boite mail ce qui explique pourquoi il ne reçoit pas ces informations. La Direction rappelle que informations qui sont jugées nécessaires par HP sont envoyées par courrier au domicile du salarié.

Question 30 - congé parental et informations HP

Comment un salarié en congé parental, peut-il s'assurer de recevoir les informations HR importantes pendant son absence ?

Réponse :

Même réponse qu’aux questions absence pour congé sabbatique

Question 31 - congé parental et outil de travail

Pour les salariées en congés parental, qui sont à ce jour principalement des femmes, la direction d'HP pourrait-elle permettre à ces salarié/es de conserver leur PC HP le temps de ce congés ?
Réponse :

Pour toute absence de plus de six mois, un arrêté des comptes est déclenché ce qui implique une restitution du matériel. Ces salariées ne peuvent donc pas conserver leur PC et autres matériel HP

Une étude sera faite avec le département HR OPS sur les possibiltés que permettrait la remise d’une adresse mail privée par la salariée lors de son départ.

Question 32 - IT et reprise de poste
Considérant que 80% des salariés qualifiaient en 2010 la résolution des problèmes IT comme "très mauvais et plutôt mauvais" et que certains dysfonctionnements ont été notés dans l’approvisionnement interne en équipements informatiques, qu'envisage la direction d’HP en France pour éviter les déboires au retour de maternité et/ou de congés parental ?

Réponse :

Il appartient au manager de s'assurer que les personnes de retour de congé de maternité ou parental soient en capacité de reprendre leur travail dans des conditions adéquates.

Question 33 - carrière, augmentation selon convention métallurgie et selon accords d'entreprise

6a / Quelle est la durée pour un cadre/ un non cadre durant laquelle un salarié peut ne **pas** être **promu** quand le salarié n'est pas noté I (au maximum ou pas de sa boîte salariale) ?

6b / Quelle est la durée pour un cadre/ un non cadre durant laquelle un salarié peut ne **pas** être **augmenté** quand le salarié n'est pas noté I (au maximum ou pas de sa boîte salariale) ?

Réponse :

6A) la convention collective de la métallurgie précise les conditions d'âge et d'ancienneté pour le positionnement hiérarchique des coefficients et ce quelque soit le résultat de l'évaluation de performance

du salarié. Il n'y a pas de notion d'âge et d'ancienneté dans la job architecture d'HP

6B) Il n'y a pas de durée prévue entre deux augmentations de salaire quelque soit le résultat de l'évaluation de performance du salarié

Question 34 - congés HP

Pourquoi HP recommande de prendre 1 jour d'ancienneté le jeudi 10 novembre et pas plutôt le lundi 31 octobre ?

Réponse :

La date retenue par HP France a été présentée en CE , le choix de cette date appartient à l'employeur.

Question 35 - Paiement DIF

Un salarié a effectué sa formation DIF en mai 2011. Fin septembre, ce salarié reçoit un mèl de l'organisme de formation qui lui demande de payer la facture car HP n'a toujours pas payé. En conséquence le salarié envoie un mèl à l'équipe HR ops pour une demande d'aide et d'investigation. L'équipe HR répond « c'est à toi qui a suivi cette formation de t'assurer qu'elle a bien été payée au prestataire» et de renvoyer vers le support Smartbuy HP !

a / Quel est le rôle exact de HR Ops ?

b / La réponse de HR Ops, en substance « débrouille-toi pour que le fournisseur soit payé » est-elle acceptable ?

c / Le salarié peut-il être tenu responsable du non-paiement d'une formation qu'il a suivi dans le cadre légal du DIF, régi par accord d'entreprise ?

d / Que se passe-t-il si le salarié reçoit une mise en demeure de paiement à son nom de la part du fournisseur alors que c'est la société HP qui est en demeure de payer le fournisseur ?

e / Quelle procédure HP met-elle en place pour que ces situations de plus en plus fréquente ne se reproduisent pas ?

La CFE-CGC demande qu'une fois la formation DIF acceptée par la société HP, que le coût et la gestion administrative de ladite formation soit entièrement du ressort de la RH et n'incombe pas au salarié.

La CFE-CGC demande que le DIF, obligation légale purement française, fasse l'objet d'une gestion administrative purement française et que le paiement ne dépende pas d'approbations étrangères.

La CFE-CGC demande que la RH en charge du DIF pour la France présente au prochain CE les solutions pour que ces événements ne se reproduisent pas.

Réponse :

Process DIF

HR Ops est chargé de tout le suivi administratif des dossiers DIF : réceptionne les RAR, fait respecter la deadline pour la réponse, gère l'envoi des demandes et constitue le dossier DIF avec tous les documents permettant la demande du remboursement à l'opcaim. HR Ops n'a pas de lien avec le process achat ou comptabilité.

D'autre part, quel que soit le cadre dans lequel a été suivi une formation, les process HP stipulent que le bon de commande créé via Smartbuy doit être envoyé (envoi automatique par Smartbuy lorsque le dernier niveau d'approbation a validé) à l'organisme de formation avant la date de début de la formation. Cette action permet à l'organisme de confirmer l'inscription, de reporter le numéro du bon de commande sur sa facture et de pouvoir se faire payer. Le non respect de ce process entraine forcement un disfonctionnement dans les paiements des organismes.

Enfin, chez HP, la création du bon de commande est de la responsabilité du salarié et de son manager.

Le process d'achat via Smartbuy ainsi que les External Education Request pour les salariés ES sont des process globaux déconnectés des RH et de L&D.

D'autre part en 2010, L&D, en accord avec les L&D Business, a fait intégrer la légalité du DIF dans ces process d'approbation :

I. 1.L'approbation d'un DIF entraine la génération d'un numéro de DIF délivré par HR Ops.
II. 2.Les salariés ES qui font une External Education Request insèrent ce numéro DIF dans le fichier (une colonne a été créée à cet effet), les équipes qui traitent les approbations valident ces demandes sans contrôle supplémentaire.
III. 3.Ce numéro DIF doit aussi être notifié dans Smartbuy et doit faciliter les niveaux d'approbation du workflow.

Il peut arriver parfois un rejet dans un workflow, il est en règle générale remonté aux RH ou à L&D et résolu rapidement.

Le salarié doit s'adresser au RH représentant de son organisation ainsi qu'à Sylvie Faissole**.**

Un suivi des dif sera presenté à la commisssion formation du CE

Question 36 - Focal Point Review

Le mèl en pièce jointe s'adresse aux employés Software. Il est écrit en anglais pour les employés français.
Les points relatifs à l'entretien annuel de performances posent problème.

1. We value measureable results and how they are achieved.
2. A team's performance will influence their rating distribution.
3. A rating will reflect both individual and relative performance.
4. We link performance and rewards.
5. We empower our managers to make the right decisions and hold each other accountable for the results.
6. We are committed to transparency and equity.

Il semble que le point 2 stipule : la performance d'une équipe influencera la distribution des notes [pour chacun des salariés]

Il semble que le point 3 stipule : une notation [d'un salarié] reflètera et la performance individuelle et la performance relative [par rapport à un autre salarié]

Il semble que le point 4 stipule : la performance et la récompense sont liées

a / les objectifs de performance donnés à un salarié sont-ils individuels ?

b / les objectifs de performance d'un salarié peuvent-ils comprendre des atteintes d'objectifs d'équipe (marge globale, chiffre d'affaire équipe, etc.) ?

c / la notation d'un salarié est-elle liée à la performance de son équipe ?

d / la notation relative d'un salarié (par rapport à un autre) est-elle en vigueur chez HPCCF ?

e / la notation relative d'un salarié est-elle légale ?

f / un salarié ayant accompli parfaitement sa mission et devant être noté K peut-il voir sa note dégradée du fait de la performance moyenne de son équipe ?

g / un salarié ayant parfaitement accompli sa mission et noté K peut-il ne pas avoir de gratification salariale du fait de la performance moyenne de son équipe ?

h / Comment peut-on parler d'équité lorsque sa notation, performance et rémunération dépend de variables sur lesquelles un salarié ne peut intervenir (performance globale de l'équipe, résultat de la BU, etc.) ?

La CFE-CGC demande qu'une communication en français relative aux prochains entretiens de performance

Réponse :

La DRH confirme que tous les points relatifs à l'entretien annuel de performances qui sont repris dans ce mail en anglais sont pas applicables aux salariés d'HP en France

Question 37 - Paiement des expertises CHSCT, commissions CE

Il devient désormais régulier qu'HP ne paie pas les expertises commandées par les CHSCT.

Actuellement, l'ergonome missionné par le CHSCT des Ulis (juillet), et le formateur F. Blandiot des nouveaux membres du CHSCT des Ulis (mai) ne sont toujours pas payés, au mépris des termes liant les parties.

Le PDG et le DRH ont été officiellement notifiés par les CHSCT des Ulis sur la question du non-paiement de l'ergonome, non paiement qui met en péril l'exercice professionnel (et par conséquent impacte sa situation personnelle) de ce consultant indépendant.

10a / Quand seront payés les prestataires missionnés par les CHSCT des Ulis ?

10b / Pourquoi HP ne paie-t-elle pas les prestataires missionnés par les CHSCT des Ulis ?

10c / La Direction est-elle consciente que le non-paiement des expertises peut constituer une entrave au fonctionnement de l'instance ?

Réponse :

Les factures de l'ergonome et du formateur mandatés par le CHSCT sont maintenant réglées.

Question 38

Il est demande aux sales et pre-sales HP de se présenter aux certification ExpertOne. Les supports de préparation ainsi que l'examen sont en anglais.

Pouvez-vous nous confirmer que ces certifications sont facultatives ?

Réponse :

Le Département formation présentera au CE de novembre et les modalités des formations /certifications « sales »

Ces formations en anglais seront simplement recommandées.

Septembre 2011

Question 1 Rappel des questions précédentes en cours :

Question 26

Pouvez-vous partager le calendrier des séances d'explications sur la formation, le DIF et le CIF ? Pouvons-nous envisager des sessions plénières, des conférences téléphoniques et des courriels sur le sujet pour permettre et encourager les salariés à se former ?

Pourriez-vous publier une liste de conseils, trucs et astuces, questions fréquemment posées ?

Réponse

Dans le cadre du DIF, Il est prévu une communication par mail à destination de tous les salariés et des managers suite à la signature du nouvel accord DIF ainsi que des « Virtual Classroom » pour les « remote » managers.

Les pages formation sur l'intranet RH vont prochainement être mises à jour pour que les collaborateurs disposent d'informations renouvelées sur ces dispositifs.

Pourrait-on avoir un statut depuis que la question a été posée en Juillet ?

Réponse

Les documents à jour sont en relecture finale avant mise en ligne sur la page formation de l'intranet HP France (http://intranet.hp.com/country/France/rh/Pages/formation.aspx). En parallèle les pages formation du portail global seront mises à jour après traduction en anglais.

Question 2

Question 27

Pourquoi l'organisation « ES » exige que l'on passe pour toute commande en plus de l'outil « smart buy » par une second system qui est similaire = « ORC » ? Cela alourdit la procédure !

Réponse

Ce point a été remonté auprès des équipes ES, une investigation est en cours.

Pourrait-on avoir un statut depuis que la question a été posée en Juillet ?

Réponse

Suite aux messages contradictoires adressés en août au personnel ES, il a été demandé de continuer à utiliser ORC. Des réflexions sont toujours engagées au niveau global.

Question 3

Question 29

Question 6 TELETRAVAIL : Il a été confirmé au CHSCT CCF d'ISSY les MOULINEAUX que cet accord ferait l'objet d'une présentation aux employés. Quand cet accord, les modalités, sa mise en place, etc. sera t'il présenté en séance plénière aux salariés en France ?

Réponse: La Direction recherche actuellement une date adéquate afin d'assurer cette présentation. La Direction précise toutefois qu'environ un tiers des employés HPCCF précédemment à Issy les Moulineaux on adhéré au télétravail.

Quand cet engagement sera-t-il respecté ? L'adhésion ou non n'a rien à voir, il s'agit d'abord d'un engagement qui se doit d'être respecté, ensuite de permettre à tous d'avoir une compréhension la plus partagée possible. Cet engagement sera respecté, nous recherchons une date qui permette de toucher le plus grand nombre.

Les mois passent et il n'y a toujours pas de date de réserver. Cela ne peut durer plus longtemps, la direction reste sourde aux relance des IRP, il est temps de passer aux actes. Nous demandons qu'une date soit prise au plus tard sur le moi de juin 2011.

Les mois passent et toujours rien. Nous demandons formellement que les résultats de l'enquête, l'accord télétravail fassent l'objet d'une présentation début septembre 2011 !

Réponse

Une présentation de l'accord Télétravail sera faite en septembre pour les employés HPCCF précédemment basés à Issy les Moulineaux.

Question :

Quelles est cette date ?

Nous demandons formellement que les résultats de l'enquête, fassent l'objet d'une présentation en même temps que l'accord télétravail

Réponse

Une session d'information sur l'accord télétravail sera faite le 16 septembre aux personnes HPCCF précédemment basées à Issy les Moulineaux et ne bénéficiant pas déjà de cet accord.

Question 4 Nouvelles questions

AVIS : depuis le 10 aout 2011, AVIS est le seul loueur de voiture référencé chez HP.

Y a-t-il un numéro de téléphone de contact « privilégié » chez AVIS pour le compte HP en cas d'incident de réservation, de facturation… ?

Le no service client 0977403232 générique ne permet pas d' avoir un opérateur en ligne.

Quel est la durée du contrat qui nous lie a Avis ?

Est il prévu de faire un bilan qualité en cours d'année et avant le renouvellement du prestataire ?

Réponse

Le support aux utilisateurs comme les réservations de véhicules sont assurées par l'intermédiaire de l'agence CWT. Le contrat liant HP à Avis est conclu pour une durée de 3 ans. Plusieurs types de contrôles qualité sont effectivement en place par les achats au niveau européen.

Question 5 Téléphone

Avec l'arrêt des Palm Pre x, quel est/sont les nouveaux téléphones mobiles autorisés chez HP ?

Quelle est la procédure de commande de ces produits ?

Pour les palm Pre utilisés par les salariés quelle va être la durée du support ?

Réponse

En attendant que la liste des mobiles soit revue, le modèle proposé est le Samsung E3210. Les téléphones Palm ont une garantie de 2 ans, la Direction ne dispose d'aucune information à ce jour sur le non respect de cette garantie. Les commandes de téléphone doivent être faites par l'outil Smartbuy.

Question 6 Télétravail

Un certain nombre de salariés HPCCF reportant à EMEA ou à la Corp, travaillent de chez eux en horaire décalé pour pouvoir participer aux téléconférences avec leurs collègues à travers monde tard le soir ou tot le matin.

Quand ces salariés pourront-ils bénéficier du statut de télétravailleur qu'on leur refuse pour l'instant, même quand leur manager est d'accord!

Réponse

Ce point doit faire l'objet d'une discussion prochaine avec les organisations syndicales en vue d'amender l'accord Télétravail.

Question 7 Salaires Augmentation salariale

Quel est le calendrier des revues de performances ? (Y compris la date de communication des notes ?)

A quelle date les augmentations salariales seront-elles effectives, visible sur le salaire ?

Réponse

L'exercice annuel de révision salariale aura lieu entre le 3 octobre 2011 et le 20 janvier 2012. Les entretiens d'évaluation avec le manager auront lieu du 12 au 22 décembre 2011. Les éventuelles augmentations de salaire auront lieu en février 2012.

La Direction rappelle que l'évaluation de la performance a lieu tout au long de l'année et doit faire l'objet d'échanges avec le superviseur notamment au cours de la discussion de mi-année.

Question 8 Minima conventionnel

Quels est la convention collective appliquée aux employés non cadre ?

La vérification des rémunérations annuelles perçues par rapport aux rémunérations minimale garantie annuelle est faite en janvier, suivant l'année calendaire échue. La prochaine aura donc bien lieu en janvier 2012. Le confirmez-vous ?

Cette vérification portera bien sur l'ensemble des sommes brutes perçues selon la définition suivante :

- ▪Les appointements minima garantis comprennent les éléments permanents de la rémunération y compris les avantages en nature.
- ▪Ils ne comprennent pas les libéralités à caractères aléatoire, bénévole ou temporaire.

Le versement potentiel d'une prime appelée VPB ne rentrera donc pas dans le calcul de l'assiette pour les réajustements vis-à-vis des minima conventionnels, n'est-il pas ?

Nous vous demandons de bien vouloir nous repréciser le processus de réactualisation des salaires en fonctions des minima conventionnel pour les populations cadres et les non cadres.

Réponse

La convention applicable au personnel non-cadre est la convention territoriale de référence de la métallurgie, en fonction de la localisation d'emploi du salarié. Néanmoins, pour le calcul des minima conventionnels, c'est le barème de la convention territoriale métallurgie d'Ile de France, plus favorable au salarié, qui est appliqué.

La méthodologie d'application des barèmes est la suivante:

- la vérification intervient en fin d'année civile calendaire (décembre 2011),

- Les valeurs prévues par les barèmes sont applicables prorata temporis en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'une suspension du contrat de travail (non payée),

- un comparatif rémunération réelle perçue/minimum conventionnel (en vigueur sur l'année civile 2011) est effectué à la fin de l'année.

Si le réel perçu est inférieur aux minima :

- il y a versement d'une prime d'un rappel de salaire en janvier 2012,

- de plus, HP va au-delà des obligations conventionnelles de façon plus favorable pour le salarié en ajustant le niveau du salaire réel au minima conventionnel.

Les éléments pris en compte pour le comparatif sont, suivant la définition conventionnelle : « Les appointements minima garantis comprennent les éléments permanents de la rémunération, y compris les avantages en nature. Ils ne comprennent pas les libéralités à caractère aléatoire, bénévole ou temporaire ».

Source : art. 9 Mensuel et 23 Cadre de la Convention Collective de la Métallurgie.

En pratique chez HP, sont pris en compte les éléments de rémunération suivants:

- Salaire de base référence temps plein

- TIA

- Avantages en nature (voiture)

- Heures supplémentaires payées

L e Bonus VPB n'est pas un élément de rémunération pris en compte dans l'appréciation du salaire dans le cadre de l'appréciation du minima conventionnel.

Question 9 Bureau

Il n' a aucun support pour Adobe (dont Photoshop suite à une migration Windows 7) par l'IT alors que ces installations font partie des logiciels fournis par HP: peut-on améliorer ou évaluer la perte de productivité ?

Pourquoi des salariés en bureau dédié perdent leur bureau lorsqu'un un nouveau salarié arrive dans un service quand des télétravailleurs conservent le leur?

Réponse

L'IT ne fournit pas d'aide à l'utilisation des applications de bureau (Powerpoint, Excel, Adobe…).

Dans l'icone « GetIT» sont répertoriées des questions/réponses sur les problèmes existants et des Tips (avec le web d'Adobe pour obtenir des informations supplémentaires).

Question 10 : Microsoft Office Communicator (mèl en pièce jointe)

Mon management a transmis le message ci-dessous à notre équipe dont le contenu explique que les communications vocales sur Office Communicator sont stockées (s'agissant de voix, on peut donc également parler d'enregistrement) et non sécurisées.

1a / Quelle est la validité du contenu de ce message ?

1b / Les conversations sont-elles enregistrées ?

1c / Le cas échéant, les salariés en ont-ils été clairement informés (sachant que l'emploi des communications vocales sur Office Communicator a été largement encouragé dans certaines équipes) ?

Réponse

Après vérification, la Direction confirme que les conversations téléphoniques par le biais d'Office Communicator sont encryptées et ne sont pas ne font pas l'objet d'un enregistrement.

Question 11 : Time & Labor

a/ Quelle est la date limite de saisie d'un jour de congé ?

b/ Qui peut saisir a ma place (mon manager peut il le faire) ?

c/ Comment suis-je informé pour vérifier ?

d/ Comment corriger a posteriori (1 mois après)?

Réponse

Selon l'accord ARTT du 24 avril 2006, les jours de congés doivent être entrés dans Time and Labor avant le départ en congé. Un jour de congé sur un mois M peut être entré dans Time and Labor par l'employé jusqu'au 4 du mois M+1, et par le manager jusqu'au 8 du mois M+1.

Hormis l'employé, le manager de l'employé peut saisir les congés à sa place. Dans ce cas, il n'y a pas d'information par mail, l'employé doit aller voir la pose de ses congés dans Time and Labor soit via le rapport mensuel en ligne «(« Consulter les données / Rapports de synthèse / Rapport mensuel »), soit via les mouvements de ses compteurs (« Consulter les données / Compteurs temps / Compteurs temps »).

Une intervention manuelle peut être faite par les administrateurs de time and labor sans limitation de durée.

Question 12 : Droit Individuel à la Formation (DIF)

Sur le site RH (http://intranet.hp.com/country/France/rh/Pages/formation.aspx) l'accord DIF disponible date de 2010 de même que les offres DIF (document mars 2010)

a / Un accord DIF a-t-il été signé en 2011 ?

b / L'offre DIF a-t-elle évolué

c / Le site RH est-il à jour ?

Réponse

Le nouvel accord DIF signé cet été a été mis en ligne sous l'intranet RH France. Des communications seront adressées en septembre aux managers et aux employés et le contenu de l'intranet sera modifié en fonction des dispositions du nouvel accord.

Question 13 : Agirc / Arcco

Il semble qu'aucun relevé de retraite complémentaire n'ait été envoyé aux salariés depuis septembre 2008, c'est-à-dire depuis les points acquis au titre de l'année 2007. Est-ce normal ?

Réponse

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites reconnaît un droit individuel des assurés à l'information sur leur retraite.
Pour répondre à cet objectif a été créé le Groupement d'intérêt public Info Retraite. Il regroupe tous les organismes de retraite assurant la gestion des régimes de retraite légalement obligatoires. Il est chargé de mettre en œuvre des outils destinés à offrir une information générale et individuelle sur la retraite à tous les assurés.

Premalliance est membre du GIP Info Retraite. À ce titre, et comme les autres organismes de retraite, Premalliance met en œuvre auprès de ses assurés les obligations du droit à l'information, c'est-à-dire principalement l'envoi périodique à chaque assuré d'une information consolidée sur les droits qu'il a acquis dans l'ensemble des régimes de retraite obligatoires dont il a relevé.

A partir d'un certain âge, l'assuré recevra également une estimation des droits qu'il sera susceptible de percevoir dans l'ensemble des régimes de retraite obligatoires dont il aura relevé au moment de son départ à la retraite.

Une période transitoire de 2007 à 2009 a permis une montée en charge progressive des envois.

Depuis 2010, les assurés reçoivent tous les 5 ans, à partir de 35 ans, un relevé individuel de situation contenant les droits qu'ils ont acquis auprès des régimes de retraite. Par ailleurs, à partir de 55 ans et tous les 5 ans s'ils restent en activité, les assurés doivent recevoir une estimation indicative globale des droits qu'ils seront susceptibles de percevoir dans l'ensemble des régimes de retraite obligatoires dont ils auront relevé au moment de leur départ à la retraite.

Ainsi, pour la campagne 2010, les organismes de retraite obligatoire (dont Premalliance) ont expédié 5,3 millions de courriers aux assurés nés en 1960, 1965, 1970 ou 1975.

Information 2011
Au second semestre 2011, huit générations bénéficieront du droit à l'information :

Pour les assurés nés en 1961, 1966, 1971 ou 1976 : un relevé de situation individuelle récapitulant les droits obtenus dans leurs différents régimes de retraite (base et complémentaire) ;
Pour les assurés nés en 1954, 1955, 1951 ou 1956 : une estimation indicative globale comprenant en plus une évaluation de leur future retraite à différents âges.

Question 14 : Données personnelles

Sur la page "Personal Information" du site Web HP HR, voici ce qu'on peut lire : *"Je suis informé (e) que , pour des raisons professionnelles légitimes , HP collecte et utilise des données personnelles relatives à ses employés en accord , d'une part , avec la politique HP intitulée " Global Employee Data Privacy Policy " et d'autre part , avec la loi française " Informatique et Libertés " . HP s'assure que ces données personnelles sont exactes et les transmet aux USA où elle les stocke dans un base centrale sécurisée dans les conditions prévues par l'accord " Safe Harbor " , accord auquel HP a adhéré . L'utilisation et la divulgation des données sont effectuées dans les conditions prévues par les textes mentionnés ci-dessus . La confidentialité des données est protégée par des dispositifs techniques et organisationnels destinés à assurer leur sécurité .*

a/ Pouvez-vous nous lister les "les raisons professionnelles légitimes" ?

b / Quel est le principe de recours au téléphone personnel fourni aux RH ?

Réponse

Il s'agit de la centralisation des informations liées aux adresses et coordonnées téléphoniques au sein de la base du personnel. l'adresse indiquée par l'employé lui permet de recevoir sa fiche de paie, avenant éventuels aux contrats de travail, ainsi que toute communication courrier habituellement adressée au domicile.

Les numéros de téléphone personnels peuvent être utilisés par un membre de la Direction des Ressources Humaines pour entrer en contact avec l'employé ou sa famille en cas d'urgence.

Question 15 : Voice of Workforce (vow)

Certains employés ont reçu d'HP une relance SMS pour participer à la VOW sur leur téléphone portable personnel. Un salarié a notamment reçu sur son téléphone mobile personnel dont il ne communique pas le numéro en dehors de la sphère privée le 8 septembre 2011 à 13:11 un message provenant d'un numéro de téléphone mobile dont le numéro indique qu'il provient du Royaume Uni (+44). Ce SMS contient le message suivant:

"Colleague, Please do complete the VoW survey if not done yet so! Your input help us craft better solutions! Also, please spread the word! Thanks ES leadership"

a/ Considérez-vous que participer à la VOW est une raison professionnelle légitime pour contacter un salarié ?

b/ Comment ce numéro est il parvenu à l'expéditeur de ce message ?
c / Pourquoi l'expéditeur utilise-t-il ce numéro, alors que le numéro de téléphone mobile professionnel est celui qui est seul répertorié dans les bases de données HP?

d / La direction a-t'elle la possibilité de faire disparaître toute référence dans HP à ce numéro de téléphone privé ?
(Le numéro de téléphone de l'expéditeur est à disposition de la direction).

Réponse

Ce SMS a été adressé aux personnes de l'organisation ES. Une erreur a été commise dans l'extraction des numéros de téléphones, l'expéditeur pensant adresser ce message sur les téléphones professionnels des employés de l'organisation ES.

Un message d'excuse a été adressé aux personnes concernées dés le 9 septembre. De plus, les processus ont été sécurisés afin que ce type de désagrément ne se reproduise pas.

Question 16 : Voice of Workforce (vow)

Mon Manager nous envoie un Mail (en pièce jointe) avec demande de réponse oui/non pour savoir si on a rempli le VoW survey ?

Est-ce normal ?

Réponse

La « Voice of Workforce » repose sur le volontariat et est anonyme, un manager ne peut donc demander nominativement si les personnes l'ont faite ou pas.

Question 17 : Voice of Workforce (vow)

Considérez-vous que participer à la VOW est une raison professionnelle légitime pour contacter un salarié absent pour des raisons médicales ?

Réponse

Un salarié en absence maladie ne doit pas être contacté par son manager pendant son arrêt maladie pour ce type de motif.

Question 18

Au printemps vous nous avez indiqué avoir appliqué les barèmes de la métallurgie pour l'année 2011. Or il semble que vous avez procédé uniquement à la révision de la prime d'ancienneté. Nous demandons que vous procédiez à titre rétroactif à la mise à jour des salaires de base, autant des cadres que des employés et techniciens. A titre rétroactif, c'est-à-dire avant l'application des augmentations au mérite. Nous souhaitons également que cela soit fait avant le calcul des VPB, participation française, et autres primes basées sur le salaire perçu sur la période.

Réponse

En décembre 2010, les calculs des minima conventionnels ont été opérés pour les populations Cadres et Non-Cadres.

Si le salaire réel perçu s'est avéré inférieur aux minima il y a eu versement d'une prime d'un rappel de salaire en janvier 2011, selon les termes conventionnels.

De plus, HP a été au-delà des obligations conventionnelles, et de façon plus favorable pour le salariés, en ajustant le niveau du salaire réel au minima conventionnel.

Pour les populations Cadres cet ajustement salarial s'est fait sur les barèmes 2011, alors disponibles.

Pour les populations Non-Cadres, cet ajustement s'est opéré sur les barèmes 2010, car les partenaires sociaux n'étaient pas parvenus à un accord sectoriel.

Fin mars 2011, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord, au sein de la branche, sur les minima conventionnels applicables aux populations non-cadres de la métallurgie.

Dès le mois d'Avril 2011, HP a appliqué ces barèmes aux populations non-cadres éligibles (celles dont le salaire réel avait été inférieur au minima en 2010), en ajustant leur salaire de base. Ceci a été fait sans attendre l'arrêté d'extension de l'accord. Ce qui constitue une mesure plus favorable pour le salarié.

Selon le mécanisme propre au calcul des minima conventionnels, il y aura lieu d'évaluer en fin d'année civile 2011, en prenant en compte les différents éléments de rémunération (notamment les heures supplémentaires payées), et au regard des barèmes 2011, si le salaire réel a été inférieur ou pas aux référents conventionnels.

Si le salaire réellement payé s'avère inférieur au minima conventionnel, un rappel de salaire sera alors effectué.

Question 19

Nous demandons quelles mesures sont mises en place par HP pour garantir le respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires.

Réponse

Une réflexion est engagée par la DRH sur ce sujet suite à l'arrêt de la cour de cassation de juin 2011. Une information sera faite prochainement auprès des IRP.

Question 20

Nous demandons le calendrier des évaluations de performance pour l'année fiscale 2011.

Réponse

L'exercice annuel de révision salariale aura lieu entre le 3 octobre 2011 et le 20 janvier 2012. Les entretiens d'évaluation avec le manager auront lieu du 12 au 22 décembre 2011. Les éventuelles augmentations de salaire auront lieu en février 2012.

La Direction rappelle que l'évaluation de la performance a lieu tout au long de l'année et doit faire l'objet d'échanges avec le superviseur notamment au cours de la discussion de mi-année.

Question 21

Nous demandons quelles mesures sont mises en place par l'employeur pour assurer l'application de l'article L.1321-6 du code du travail à l'occasion des entretiens d'évaluation de performance (usage du français).

Réponse

L'outil « perform2win » est paramétrable en français. Lorsque le manager ne parle pas français, le collaborateur peut demander l'assistance d'un collègue dans le cadre de l'entretien d'évaluation. Il est également à noter que les Ressources humaines mettent actuellement en place un programme visant à affecter un « host manager » aux employés français reportant à un manager à l'étranger.

Question 22

Nous demandons quelles mesures sont mises en place par l'employeur pour assurer l'application de l'article L 3121-46 du code du travail à l'occasion des entretiens d'évaluation de performance (pour mémoire il s'agit

d'aborder les sujets de la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié.)

Réponse

L'Accord ARTT prévoit que la question de l'organisation, de la charge du travail et de l'amplitude des journées travaillées doit être discutée au minimum lors de l'entretien d'évaluation de performance. Ces dispositions font l'objet de communications auprès des managers.

Question 23

Nous demandons si une ou plusieurs des notes qui seront attribuées lors de l'évaluation de performance 2011 sont susceptibles d'avoir une incidence immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

Réponse

Le système de rémunération en vigueur chez HP étant basé sur la performance, la notation pourra avoir un effet sur l'augmentation éventuelle de salaire ou le niveau de VPB, en dehors des augmentations légales et conventionnelles.
Par ailleurs, l'entretien d'évaluation a pour objectif de faire un point notamment sur les compétences du salarié, leur adéquation avec son poste, les axes de développement.
La note attribuée au salarié n'emporte aucune conséquence automatique en termes d'évolution de carrière.

Question 24

Au cas où une ou plusieurs des notations qui seront attribuées lors de l'évaluation de performance 2011 tombe sous le coup de l'article L1331-1 du code du travail, nous demandons que soient appliquées les mesures de prévenance, de protection et d'assistance du salarié applicables aux entretiens disciplinaires.

Réponse

Le système d'évaluation d'HP n'a pas de caractère disciplinaire. L'entretien d'évaluation ou la notation ne saurait être considéré comme une étape avant une éventuelle prise de sanction quelle qu'elle soit.

Question 25

Nous demandons quelles mesures sont mises en place pour éviter que des salariés aient leur entretien annuel avec une personne qui n'est pas leur superviseur ("team leaders").

Réponse

Des communications de la DRH stipulent l'entretien d'évaluation que seul le responsable hiérarchique peut procéder à l'entretien d'évaluation.

Question 26

Quelles sont les mesures mises en place pour assurer la santé au travail des employés de la division PSG, dans le contexte de stress créé par une annonce imprécise et inquiétante, et de surcharge de travail liée aux réactions des clients et partenaires.

Réponse

Chaque Vice-président de PSG anime des réunions managers tous les quinze jours et au minimum une réunion avec les employés chaque mois. Chaque Manager a pour consigne de passer du temps avec ses équipes pour écouter et relayer.

Question 27

En juillet, nous avions posé la question suivante, à laquelle vous avez répondu :

Question 2

M-J C sera officiellement manager dans l'équipe GPSC EMEA le 1er août. Sera-t-elle sous contrat HPCCF ou restera-t-elle salariée de HP Canada ?

Nous demandons que l'assistante de M-JC soit basée en France comme l'était celle d'EP qu'elle remplacerait selon vous.

Réponse

Le manager de l'organisation GPSC EMEA exercera son activité depuis la France. Elle travaillera avec les deux assistantes actuelles.

Cependant, c'est toujours l'assistante basée en Allemagne qui reçoit les ordres de Mme Cadieux, et qui le retransmet aux deux assistantes basées en France et contrôle leur travail. Nous demandons que Mme Cadieux entretienne une relation directe avec les deux assistantes basées en France,

Réponse

La Direction confirme sa réponse précédente et invite les personnes concernées à se rapprocher de leur manager en cas de question sur l'organisation du travail.

Question 28
Est-ce que la Spin-Off annoncée de PSG se ferait avec la marque HP ?

Réponse

Cette question est prématurée.

Question 29
Suite à l'annonce de cette « stratégie » certains clients ont renoncé a acheter nos PC et cela influe déjà sur nos ventes, est ce que les quotas des employés au variable ont été revus ?

Réponse

Des dispositions de sécurisation vont être mises en place, elles ont été présentées lors du CE de septembre.

Question 30
Est-ce que les employés vont pouvoir acheter (a nouveau) des tablettes via la boutique employés ? Quand ? A quel prix ?

Réponse

Une vente additionnelle dédiée aux employés a été relancée le 20 septembre 2011.

Question 31
Quel est la durée minimum de la pause déjeuner à HP ?

Réponse

L'accord ARTT ne prévoit pas de durée minimale de temps de repas.

Question 32
Le taux de remplissage de la VoW fait varier le PFR des manager 3 et plus ; est ce pour cette raison que le top management se permet d'envoyer un nombre incroyable de relance ? Est-ce que les CHSCT ont été consulté ?

Réponse

Le management a à cœur que cette enquête soit faite par le plus grand nombre. La Direction ne considère pas devoir consulter les CHSCT sur cette enquête.

Août 2011

Question 1

Serait-il possible de planifier, au moins une fois dans l'année, une réunion DP (voire CE) en Région Parisienne et à Sophia ? Ceci afin d'assurer une meilleure présence des IRP sur l'ensemble des sites HP CCF, ainsi qu'une forme de « reconnaissance » de l'existence de ces sites.

Réponse

Le fait de réunir les DP HPCCF en Rhône-Alpes est la meilleure solution en terme d'optimisation des coûts de déplacement.

Question 2

Au sein de l'organisation ES, faut-il toujours utiliser ORC pour les demandes et planifications de voyages ? C'est une procédure complexe avec plusieurs niveaux d'approbation, et nous avons des informations contradictoires concernant la nécessité de l'utiliser.

Réponse

Ce point est en cours d'investigation. Un message a été adressé demandant aux employés d'ES de continuer à utiliser ORC.

Question 3

Serait-il possible d'avoir une communication claire de la direction sur les modèles et versions de téléphones mobiles à commander par les employés ? (Pre vs Pre2) Est-ce le seul modèle disponible aujourd'hui lors de la commande ? L'employé peut-il acheter un autre téléphone et se le faire rembourser ?

Réponse

Les seuls téléphones portables disponibles à ce jour sont les téléphones Palm-HP disponibles dans l'outil « Smartbuy ». Il n'est pas prévu de rembourser des téléphones par note de frais.

Question 4

Lors du renouvellement d'un PC, serait-il possible d'envisager de garder l'ancien PC en backup, notamment sur les sites sans support technique local (comme Sophia) ?

Réponse

Tous les PCs non utilisés doivent retourner au dépôt de Grenoble. Néanmoins, si une personne a besoin de garder son PC comme PC secondaire, elle soit le signaler dans la base des assets, le connecter tous les 30 jours au réseau pour les mises à jour de sécurité.

Question 5

Un salarié a-t-il bien la garantie d'avoir un nouveau PC au plus tard après trois ans d'utilisation de son PC présent ?

Réponse

La règle générale est que le PC est remplacé entre 3 et 3.5 ans. Néanmoins, en ce moment, pour des raisons budgétaires, le renouvellement est entre 4 et 4.5 ans.

Question 6

En référence à la réponse à la question 23 du mois de juillet 2011) : Comment contacter le département achats ? Et sous quelle rubrique ouvrir un ticket Contact HR pour ce type de requête ?

Réponse

Contact HR n'est pas destiné aux questions achats mais aux questions liées aux Ressources Humaines. Les personnes souhaitant poser une questions aux achats peuvent le faire à travers ce lien :

https://pligg.lnx.usa.hp.com/gpanswers/login.php?return=/gpanswers/submit.php

Question 7

A l'image de ce qui a été fait en réponse à la demande d'assistance (« HPSM Support request SD12568132 ») ouverte pour un problème de corruption de fichier de démarrage msgina.dll, il est de plus en plus fréquent que le support informatique interne demande aux employés réinstaller leur PC.

Cela est problématique à plus d'un titre.

Tout d'abord, réinstaller son PC demande au salarié un effort conséquent qu'il doit supporter seul.

Il est aussi demander au salarié d'assumer seul le risque de perte de données que peut occasionner cette opération. En effet, HP ne fournit pas les moyens de sauvegarder les données puis de les restaurer sur le PC « réimagé ».

I. 1)Nous demandons que la direction fournisse aux salariés un outil de travail fiable et le moyen de maintenir cet outil en fonctionnement.

Comment cet engagement sera tenu ?

I. 2)Nous demandons que la direction mette en place un vrai service d'assistance auprès desquels les salariés puissent trouver de l'aide quand leur outil de travail est défectueux.

Quels moyens garantissent que le service d'assistance répond au besoin ?

Réponse

Les données business partagées doivent être le plus souvent placées sur des « Sharepoint ». Les autres données peuvent être sauvegardées par PC Backup (outil fourni par HP pour la sauvegarde et la redescente des données pour ré-imager son PC.

Il peut effectivement arriver que le support à distance demande de réinstaller un PC, alors qu'une personne plus expérimentée aurait pu le dépanner sans avoir à le réinstaller: le support n'est pas une science exacte et la balance entre 'réinstallation' et 'persévérance à réparer ' n'est pas toujours évidente.

Question 8 – **Natixis**

Serait il possible de demander et d'obtenir l'application Natixis Interepargne sur WebOS ? Cette application est disponible sur les concurrents iPhone etc. mais pas sur les mobile HP PALM. Ceci pour permettre aux employes HP de gerer leur epargne avec leur smartphone HP.

Réponse

Cette demande a été remontée auprès des équipes compétentes.

Question 9 – **Prêt immobilier**

La politique de prêt immobilier via Premaliance a-t-elle changée entre 2010 et 2011 ? En 2010, il était possible d'emprunter pour un salarié cadre (Capicaf / Agirc) 25 K euros sur 5 ou 10 ans à 1,99%. En 2011, il semblerait que ce ne soit plus le cas.

Réponse

Ce point est en cours d'investigation

Question 10 - « **Management Mobility Service Personal Pay** »

HP global IT a l'air d'avoir mis en place une solution téléphonique dans laquelle le salarié paie l'abonnement pour son téléphone professionnel (http://intranet.hp.com/HPIT/GetIT/MMS/Pages/Personal.aspx). Pouvez-vous nous en dire plus sur cette solution proposée ? Cette solution sera-t-elle implémentée en France ?

Dans le prolongement de la question 3, est-il prévu un changement des modes d'attribution d'un téléphone portable à un salarié ?

Réponse

MMS est un outil permettant d'avoir ses mails HP sur le téléphone portable. Au niveau global il existe deux modes de souscription (« HP Pay » et « Personal Pay »). Dans le cas de la France, le contrat de téléphonie prévoit voix et données. Il n'y a donc aucun coût pour l'employé.

Question 11

Comment est caractérisé, décrit, objectivable un poste (Intitulé, niveau, contenu) et où peut on retrouver ces éléments ?

Réponse

L'ensemble des postes existants chez HP sont décrits et disponibles à l'adresse suivante :

http://hrcms01.atl.hp.com:6041/public/pages/prg_prj/en_US/column_page_0018.htm

Question 12

M Karsenti présente son comité de direction comme organisé en tandems (deux personnes ensemble sur le même axe stratégique). Est-ce que ce type d'organisation de fonctions en « tandems » va être étendu à d'autres fonctions ?

Réponse

Le message de Gérald Karsenti vise à présenter les initiatives stratégiques animées par deux membres du Comité de Direction et non pas de redéfinir une organisation.

Question 13

Lors d'un recrutement et l'ouverture d'un poste ; quel est le rôle des RH dans sa rédaction et dans la sélection des candidats ? Existe-t-il des règles de sélection ?

Réponse

Le département recrutement fait partie intégrante des Ressources Humaines. Son rôle est d'aider les managers dans la procédure de publication d'un poste, de rechercher des candidats et de les interviewer en collaboration avec les managers recruteurs.

Question 14

Y a-t-il une réponse officielle écrite et argumentée lorsque la candidature d'une personne n'est pas retenue ?

Réponse

Les candidats externes non sélectionnés par HP reçoivent systématiquement un courrier du département recrutement. Les candidats internes non retenus sur un poste sont informés par le manager recruteur.

Question 15

Récemment, un poste a été ouvert chez VDO (Req 618358), la personne recrutée par le manager de Grenoble HPCCF est à HP Barcelone ?!

Pour quelles raisons les candidatures HPCCF Grenoble n'ont pas été retenues ?

Comment était défini le « profil » de ce poste ? Pouvez-vous nous ressortir le contenu de l'annonce ?

Réponse

La localisation première de ce poste était l'Espagne, c'est pourquoi ce poste a été pourvu en interne depuis Barcelone.

Question 16

Une nouvelle loi **n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels**
Article 28 En savoir plus sur cet article...

L'article L. 1221-24 du code du travail est ainsi modifié :
1° Les mots : « à l'issue » sont remplacés par les mots : « dans les trois mois suivant l'issue » ;
2° Il est ajouté une phrase ainsi rédigée :
« Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai. » ;
3° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :
« Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois, au

sens de l'article L. 612-11 du code de l'éducation, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté. »

Est-ce que les périodes de stage vont être réintégrées dans l'ancienneté des employés ?

Bis : Nous demandons que les périodes d'interim soient également ajoutées dans l'ancienneté. Pour mémoire livre 1:

« A titre exceptionnel, dans le cadre spécifique du présent Plan de Sauvegarde de l'Emploi, l'ancienneté acquise par le biais de l'intérim sera reprise intégralement pour les salariés non-cadres et pour les salariés entrés chez HP avec un statut non-cadre et actuellement cadres. »

Réponse

Les périodes de stages conventionnés effectués chez HP sont d'ores et déjà intégrées dans le calcul de l'ancienneté. S'agissant des périodes d'intérim, ce sont les dispositions conventionnelles qui s'appliquent, à savoir :

En cas d'embauche d'employé HP non cadre relevant de la CCN de la région parisienne, Reprise de 3 mois maximum de la période d'intérim avant l'embauche.

En cas d'embauche d'employé HP non cadre relevant de la CCN de l'Isère, Reprise de 6 mois maximum de la période d'intérim avant l'embauche.

En cas d'embauche d'employé HP cadre, Reprise de l'ancienneté dans son intégralité (CCN nationale pour la France).

Juillet 2011

Question 1

Il a été demandé aux salariés de GPSC à Grenoble d'assister aux réunions organisées par le management international de GPSC (voir messages joints). La dernière réunion était organisée de 2h à 3h30 du matin.

Le message indique *: «Please note: Attendance at the live webcast, or attending the replay by Jun 30, is mandatory for all employees in GPSC. We will track attendance from both the live webcast as well as the replay.*

Question N°1 : le calcul de la participation aux réunions virtuelles ou en direct fait-il partie des traitements informatiques qui ont fait l'objet d'un accord de la CNIL ?

Question N°2 : est-il obligatoire de visionner une conférence qui se tient exclusivement en anglais ?

Question N°3 : si des salariés ont décidé de visionner ensemble la réunion dans une salle, comment peuvent-ils accéder aux informations nominatives les concernant, afin de faire enregistrer qu'ils ont bien participé à cette réunion ?

Question N°4 : comptez-vous fournir des casques PC USB à tous les employés de GPSC, afin qu'ils puissent écouter ces réunions d'1h30 dans des conditions de travail acceptables ?

De plus, nous avons appris que des managers basés en France ont exercé auprès de leurs équipes, un suivi de la participation, et des relances au sujet de cette obligation de suivre la réunion. Il semblerait que ce soit dû au message ci-dessous :

From: CYP

Sent: Thursday, June 02, 2011 1:42 PM

To:

Cc:

Subject: All- Employee Round Table attendance

Hello all,

We have recently done a deep dive on the declining trend in employee attendance in the last 4 quarters. One staggering finding was that close to 1000 employees have not attended any all employee round table (web cast and replay) in the last 4 quarters. Out of this, 25 are managers. These are not acceptable statistics. Much effort is put into each all-employee round table to get everyone on the same page with our plans, past qtr performance and near term focus. Non-attendance will also mean they do not know what GPSC/TS/HP priorities are. These are all strong linkages to VoW and employee engagement. Mark has asked that we reinforce the importance of attending these round table conversations and his expectation is 100% attendance which includes web cast and replays. As our next web cast is on 15th June, I strongly encourage you to cascade that message to all your employees with a personal note from yourselves.

We will be tracking quarterly attendance in future and non-attendance will need action taking. Shortly, I will send each of you (separately) a listing of your employees/managers who have not attended any in the last 4 quarters. I will require you to validate the name list as we are using IP addresses of the laptop used for the web cast to match to employee names. There may be some sharing of laptop or name change etc that we cannot tell at our end. Mark intends to send a personal memo to the managers in that validated list requesting explanation. Similarly for IC's ,Mark will find out the reasons at his 1:1 that has been happening since about 2 months ago.

Appreciate all of you taking action asap to pass on this message of 100% attendance. If you have any questions, pl do not hesitate to ask.

Rgds,

YP

Réponse

La Direction précise qu'il n'y a pas d'échange de données personnelles mais un simple contrôle du niveau de participation à une réunion. Par conséquent, il n'y a pas lieu de faire de déclaration spécifique à la CNIL. Le mode de contrôle choisi ne permet pas actuellement d'être exhaustif compte tenu du fait que les personnes visionnant la réunion à plusieurs ne comptent que pour une personne. Par conséquent la Direction de cette organisation propose qu'à l'avenir ces réunions soient visionnées dans une salle pendant les heures normales de travail par les membres de l'équipe et le management. Cette formule pourra ainsi faire l'objet d'explications complémentaires pour les personnes n'ayant pas compris le contenu de la réunion et pourra contenir une session de questions-réponses.

Il n'est pas prévu d'équiper l'ensemble des salariés de casques téléphoniques.

Question 2

M-J C sera officiellement manager dans l'équipe GPSC EMEA le 1er août. Sera-t-elle sous contrat HPCCF ou restera-t-elle salariée de HP Canada ?

Nous demandons que l'assistante de M-JC soit basée en France comme l'était celle d'EP qu'elle remplacerait selon vous.

Réponse

Le manager de l'organisation GPSC EMEA exercera son activité depuis la France. Elle travaillera avec les deux assistantes actuelles.

Question 3

« Un élu du CHSCT de Sécuritas nous a contactés dans le cadre d'une interrogation qu'il a sur la délivrance des permis feu chez les différents clients de Sécuritas, dont HP. Nous nous sommes rendus compte que cette question nous intéressait également en tant que salariés HP.

Il semblerait qu'il n'existe pas de modèle officiel du permis de feu en France, et que le modèle puisse être assez différent d'une société à l'autre. *Nous demandons tout d'abord la communication du modèle de permis feu utilisé chez HP. Nous voulons savoir quels en sont les signataires, en face de quelle mention, afin de savoir de quelle manière les signatures engagent la responsabilité des signataires.*

Cette question est d'importance : en effet, l'Article 221-6 du code pénal précise : « Le fait de causer, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article 121-3, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, la mort d'autrui constitue un homicide involontaire puni de trois ans d'emprisonnement et de 45000 euros d'amende. En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, les peines encourues sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75000 euros d'amende. »

Nous avons étudié la documentation produite par l'INRS, INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE ET DE SÉCURITÉ pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Leur guide sur les permis feu (http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/ED%206030/$File/ed6030.pdf) comporte un chapitre « qui l'établit ?» qui précise qu'il doit être rempli par le chef d'établissement ou son représentant.

- *Quelle est la personne habilitée sur un site HP, pour délivrer le permis ? S'agit-il d'un salarié HP (quel est son titre de métier?), d'un sous-traitant d'ISS ou d'une autre société, merci de préciser laquelle ?*

- *Si un sous-traitant est chargé de l'établissement de ces permis de feu, veuillez nous communiquer la clause de délégation de pouvoir qui vous lie à ce sous-traitant*

- *Y a-t-il d'autres signataires prévus, notamment l'artisan, les hôtesses d'accueil qui gèrent les entrées/sorties, les agents de sécurité chargés de la surveillance de la zone… ?*

- *Quel est le niveau de formation et la qualification nécessaires pour le responsable HP de la délivrance du permis, et les autres signataires du permis feu, y compris ceux qui sont salariés sous-traitants ?*

Réponse

Le processus de gestion des Permis Feu n'est pas nouveau chez HPCCF, qu'il soit lié à l'exploitation courante des bâtiments, ou à des travaux exceptionnels tels la construction du « DataCenter ».

Ce processus est présent dans tous les plans de prévention liés aux activités d'ISS et dans le plan de prévention lié aux travaux du « DataCenter », pour lesquels les membres du CHSCT sont systématiquement consultés.

Pour l'exploitation courante, les Permis Feu sont gérés par ISS, selon l'accord contractuel signé entre ISS et HP. Le responsable de site ISS, formé à l'établissement des Permis Feu, en assure la délivrance, la surveillance, et la clôture.

Il utilise le modèle préconisé par le conseiller en protection incendie du site, GRC.

En ce qui concerne le projet d'extension du « DataCenter » dont le plan de prévention a été présenté en CHSCT, la prestation de délivrance des Permis Feu a été confiée contractuellement à Securitas, car le chantier nécessite la présence continue d'un agent de sécurité. Les agents Securitas ont été formés à l'établissement des Permis Feu.

Ils assureront la délivrance du permis, la surveillance, la clôture.

L'artisan ou le responsable du chantier effectuant les travaux, est toujours signataire du Permis feu, puisqu'il doit en assurer le respect.

Le formulaire utilisé est le même, celui fourni par GRC.

Question 4

Suite de la question sur les permis de feu : l'école interne Sécuritas indique aux stagiaires agents de sécurité, qu'ils ne doivent pas établir de permis de feu. La formation qu'ils suivent ne porte que sur la surveillance de la zone balisée, et pas sur la détermination des mesures de prévention. Le fait qu'il soit mentionné, sur la première page du modèle de permis de feu fourni le 7 juillet par YP, l'acte de prévention « prévoir un agent de surveillance », montre bien que ce n'est pas aux agents eux-mêmes de définir les mesures de sécurité applicables. Nous vous demandons de revoir le processus de délivrance des permis de feu, celle-ci ne pouvant être faite que par une personne ayant des connaissances en bâtiment.

Réponse

Ce point est actuellement en cours de discussion.

Question 5

Merci de nous décrire le mécanisme de la prime d'ancienneté des employés et techniciens : seuil de déclenchement en nombre d'années d'ancienneté, rythme de progression, plafonnement du pourcentage.

Réponse

La prime d'ancienneté est définie par la convention collective. Elle est payée à partir de 3 ans d'ancienneté révolus avec un plafond à 15 ans et est calculée selon la formule :

(Coefficient conventionnel * nombre d'années d'ancienneté en année pleine * coefficient multiplicateur)/100.

Question 6

En commission de suivi du PSE de juin, L à posé quatre questions au sujet de N T, auxquelles C V n'a pas pu répondre :

« À la déclaration de la CGT en CE du 19-20 mai 2011, M. S a apporté ce commentaire : *"Nous nous inscrivons totalement en faux sur ce que vous venez de dire : [...] Ni la Direction, ni le Service du personnel ne s'évertuent à le faire quitter HP. [...]"* Nous aimerions bien le croire. Cependant, le 8 avril 2011, dans un entretien en face-à-face, ensuite par courrier électronique le 24 mai 2011, H G proposait à N T le numéro de téléphone d'un consultant Altedia pour *"[l]'aider à réfléchir à la poursuite de [s]a carrière en dehors de HP"*. Ces deux dates se trouvent précéder et suivre le commentaire de M. S.

N s'est récemment porté candidat à un poste du métier qui est le sien, ouvert dans un groupe qui compte un de ses anciens collègues ; sa candidature a été refusée dans la journée, sans entrevue, et le poste attribué à un autre ancien collègue. Ce dernier libère un poste dans un groupe de développement logiciel qui se monte à Grenoble (environ 25 postes, dont une douzaine déjà pourvus, plusieurs par d'anciens collègues de N). Mais des auditions de co-traitants pour les postes encore libres ont commencé.

Il y a sans doute une logique à toutes ces actions ; afin qu'elle soit discernable par tous, nous apprécierions une réponse claire aux questions suivantes :

1) Pourquoi le poste WebOS n'a pas été proposé en priorité à N ?

2) Pourquoi sa candidature spontanée dans JobSearcher à ce poste a été rejetée dans la journée, sans entrevue ?

3) Pourquoi aucun des postes dans le nouveau lab R&D de BSO Cross Industry n'a été réservé pour N ? Si nous croyons l'organigramme du groupe, un co-traitant a déjà été retenu.

Nous vous remercions.

Réponse

Des réponses ont été apportées lors de la commission de suivi du 22 juin 2011 dont le compte-rendu a été adressé le 20 juillet à ses membres. Ce point sera de nouveau discuté lors de la prochaine commission de suivi.

Question 7

Quand est-ce que les demandes de paiement de CET seront-elles versées en paie ? Elles devaient être versées en juin mais il semble que cela n'a pas été fait ou pas pour tout le monde, un salarié a effectué sa demande dans les temps et n'a rien reçu.

Réponse

Pour les salariés souhaitant se faire payer les jours présents au CET3, ils peuvent le faire à partir de juin 2011. Les jours doivent être saisis dans T&L avec le code CETP3, ils sont payés le mois suivant.

Question 8

MC a obtenu le 30 mai l'assurance de TAL que 92 jours lui seraient réglés au titre de son CET, sur la paie de juin (voir copie ci-dessous). Marc m'indique : « J'ai bien reçu une fiche de paie, mais sans aucun montant (en attaché). » Merci de nous indiquer comment M va pouvoir avoir son règlement.

« From: Tal, France

Sent: lundi 30 mai 2011 :30

To: MM

Cc:

Subject: RE: Compteurs de congés pour personne en arrêt de travail /

inval cat 2

Bonjour M,

M a, à ce jour, 92 jours dans l'ensemble de ses CET.

Ces 92 jours lui seront donc payés sur juin.

Cordialement

Emmanuel

GBS France – TaL »

Réponse

Une erreur est intervenue en juin, ces jours ont été payés en juillet.

Question 9

Les représentants des Resssources Humaines pourraient-elles avoir un ~~autoreply~~, pardon, un message d'absence du bureau, qui ne soit pas seulement en anglais mais aussi en français ?

Réponse

Ce point a été remonté. La Direction précise que les Représentants des Ressources Humaines choisissent le message d'absence le mieux adapté en fonction de leur domaine de responsabilité.

Question 10

Nous avons reçu plusieurs messages au sujet d'une adhésion à « SCMWorld », dont un d'un Directeur de PSG, les autres étant expédiés par client.services@scmworld.com par exemple le 22 juin :

« Dear Colleague,

We noticed you have not yet registered with SCM World. Scroll down and click on the activation link below to join the community today – it will only take a couple minutes to register.

Greg Shoemaker, HP Personal Systems Group has purchased a corporate license for SCM World. Your individual membership has already been paid for, so please take the time to register today using the unique activation link given below."

Pouvez-vous nous expliquer de quoi il s'agit ? HP a-t-il transmis notre adresse de messagerie a SCMWorld ?

Réponse

La Direction n'a pas connaissance de ce message et invite les personnes concernées à en parler avec leur manager.

Question 11

Des salariés de identifiés comme « Eligible US, Canada and Continental EMEA Employees » ont reçu un message (joint) les invitant à remplacer leur téléphone actuel par HP Pre2, le « Palm ». Cependant, certains salariés d'ES ont vu leur commande refusée par le management, tandis que des collègues d'un service voisin voyaient leur commande acceptée. Nous demandons l'égalité de traitement dans les conditions de travail pour l'ensemble des salariés éligibles au téléphone portable chez HPCCF.

Réponse

La Direction invite les personnes concernées par un refus à prendre contact avec le représentant RH en charge de leur organisation.

Question 12

Le 27 juin, Yves de Talhouët nous annonçait :

« SUBJECT/Nomination de Gérald Karsenti au poste de Président-directeur général d'HP France
TO/ Tous les employés d'HP France
CC/ All People Managers in HP EMEA, Jan Zadak, Ann Livermore
27 juin 2011
J'ai le plaisir de vous annoncer la nomination de Gérald Karsenti au poste de Vice-président et Président-directeur général d'HP France et sera effective à compter du 1er juillet 2011 »
Nous demandons le nom du PDG de la société HP-centre de compétences France (HPCCF).

Réponse

Gérald Karsenty est nommé Président-Directeur Général des sociétés HPF et HPCCF.

Question 13

L'annonce ci-dessous fait état d'un recrutement pour une fonction de Responsable Formation qui couvre l'ensemble des personnels de HP en France.

Christine RAMON a-t-elle été recrutée de l'extérieur ? Si oui, un comité d'entreprise a-t-il autorisé cette embauche ? Le poste a-t-il été publié en interne ? Quand ? Quelle a été l'annonce interne (fac-similé avec numéro, contenu, classification du poste, canaux de publication) ?

From: Hpfrance Hrcom

Sent: Monday, June 06, 2011 4:43 PM

Subject: Evolution de l'organisation RH /HR Organization announcement / HP in France

Sensitivity: Confidential

Direction des Ressources Humaines/ Human Resources Department

Destinataire : Tous les Managers et l'équipe RH/All Managers and HR team

Objet : *Evolution de l'organisation RH /HR organization announcement / HP in France*

(English version follows)

A tous,

*Je suis heureux de vous annoncer qu'**Hélène Zaina–Le Goff**, Responsable Formation France, va prendre, dès aujourd'hui, de nouvelles responsabilités au sein de l'équipe Ressources Humaines ; Hélène va assumer la responsabilité du projet « Handicap » pour l'entité HPF, et continuera de me reporter en direct. Cette nomination s'inscrit dans la suite logique de la signature de l'accord d'entreprise portant sur le Handicap à l'échelle HPF.*

Dans ces nouvelles fonctions, Hélène travaillera bien sur en étroite collaboration avec Karen Bressoux et Pascale Collard, en charge du projet Handicap depuis maintenant plusieurs années, et qui vont désormais pouvoir se concentrer sur le seul périmètre HPCCF. Je voudrais saisir cette opportunité pour souligner l'énorme travail effectué par Karen et Pascale dans le domaine du recrutement et de l'accueil de travailleurs handicapés !

Je suis convaincu qu'octroyer plus de bande passante et de ressources à l'équipe Handicap nous donnera l'opportunité de poursuivre et même d'améliorer le solide travail effectué dans ce domaine jusqu'à aujourd'hui.

Hélène nous a rejoint il y a 4 ans en tant que Responsable Formation France ; ses expériences précédentes incluent des responsabilités en matière de formation dans différentes industries comme le luxe, l'industrie pharmaceutique ou la presse. Il s'agit d'un challenge nouveau pour Hélène mais je ne doute pas qu'elle saura investir dans ses nouvelles attributions l'énergie qu'elle a toujours veillé à déployer depuis son arrivée chez HP.

*Je suis également très heureux de vous annoncer l'arrivée de **Christine Ramon**, effective dès aujourd'hui, en tant que **Responsable Formation France**, remplaçant poste pour poste Hélène Zaina-Legoff et qui me reportera directement.*

Christine a déjà une longue expérience en matière de gestion et Management de la Formation. Avant de rejoindre HP, Christine était Responsable de la Formation pour l'ensemble d'Atos Origin France, acteur majeur du monde IT, couvrant en cela près de 12 000 collaborateurs, sur plusieurs entités juridiques. Dans ce rôle, qu'elle a tenu 5 ans, Christine a supporté avec succès la transformation du groupe Atos Origin, tout en s'assurant d'un focus constant sur les besoins des collaborateurs en matière de développement personnel et professionnel. Avant cela, elle a occupé différentes responsabilités, notamment dans le domaine du Management de la Formation et dans le domaine commercial, après avoir obtenu un DEA en littérature à la Sorbonne, complété de cursus additionnels en matière de Formation.

Je suis persuadé que Christine, en plus de sa connaissance approfondie de la Formation en Entreprise, saura, par son énergie et son enthousiasme, contribuer activement au développement et à l'engagement des collaborateurs HP en France. Feront notamment partie de sa feuille de route la « mise en musique » des initiatives Corporate en matière de Développement ainsi qu'un rôle clé dans l'établissement du projet GPEC, en cours d'élaboration.

Durant les prochaines semaines, Hélène travaillera en étroite collaboration avec Christine afin d'assurer une transition efficace et sans à-coups.

Je vous demande de vous joindre à moi pour souhaiter la bienvenue à Christine, et pour souhaiter également à Hélène et Christine le meilleur succès dans leurs nouvelles fonctions.

Bien cordialement,

Philippe Russo

Directeur des Ressources Humaines

HP en France

Réponse

Ces points ont fait l'objet de discussions lors de la commission de suivi du PSE HP France ainsi que du CE HP France.

Question 14

La Cour de cassation a rendu le 29 juin un arrêt sur le paiement d'heures supplémentaires exigées par un cadre au forfait jour. Cet arrêt affirme que le respect des durées maximales de travail, la mesure et le contrôle du temps de travail, et la préservation de la santé sont des droits pour les salariés et des obligations pour les employeurs. Pour la CGT, c'est un point d'appui supplémentaire pour affirmer que les forfaits jours ne peuvent pas déroger au respect de la santé, du droit au repos, et de la rémunération majorée des heures supplémentaires. Nous sommes résolus à combattre l'idée selon laquelle les cadres ne doivent pas compter les heures et qu'ils seraient à la disposition des employeurs. Peu importe que la référence soit le jour, la semaine, le mois ou l'année, les cadres sont des salariés au même titre que les autres et leurs heures doivent être comptées. La CGT avec l'UGICT n'est pas défavorable aux forfaits jours tant que les cadres peuvent maîtriser et organiser leur travail de manière autonome. Cependant la CGT ne peut accepter que les employeurs s'affranchissent de règles européennes protectrices. La CGT-HP demande ce qu'HP compte faire pour se mettre en conformité avec l'arrêt de la cour de cassation du 29 juin 2011, et quand ?

Réponse

Ce point fait actuellement l'objet d'une étude approfondie par la Direction des Ressources Humaines.

Question 15

Nous demandons qu'HP envoie un message d'excuse aux salariés pour avoir diffusé un dépliant intitulé « handicap@hp : dépassons nos préjugés » : ce dépliant comporte une bande dessinée qui laisse entendre que ce sont les salariés HP qui sont intolérants à la présence de handicapés parmi leurs collègues : HP culpabilise les salariés alors que c'est HP qui ne respecte pas le pourcentage de travailleurs handicapés, c'est HP qui n'embauche pas, c'est HP qui met des années avant d'accéder à nos demandes de construction de places de stationnement abritées…

Réponse

La Direction rappelle que ce dépliant est un dispositif prévu dans le cadre de l'accord au paragraphe 3.5.1

Suite à cette publication, beaucoup de retours positifs ont été émis de la part des employés. Un des objectifs de cette plaquette est de rappeler l'engagement d'HP en matière de politique d'emploi de Travailleurs Handicapés. Cela a d'ailleurs déjà porté ses fruits puisque des personnes ont contacté les Ressources Humaines pour avoir des informations sur la Reconnaissance de Travailleur Handicapé.

Question 16

Nous sommes également choqués de voir que le budget normalement dédié aux handicapés est utilisé dans des dispositifs d'auto-satisfaction et d'auto-promotion. Nous demandons quel budget a été consacré à la fabrication et la diffusion de ce dépliant.

Réponse

Un bilan financier est réalisé périodiquement lors de la commission de suivi de l'accord handicap.

Question 17

Perform2win : nous demandons que la longueur réservée aux commentaires du salarié sur l'évaluation de performance intermédiaire soit modifiée car avec la limitation à 500 caractères il n'est pas possible pour les salariés d'exprimer leurs réserves sur les informations entrées par le manager.

Réponse

Ce point a été remonté auprès des équipes compétentes. Les personnes souhaitant exprimer des réserves et ne disposant pas de place suffisante peuvent également les exprimer par le biais d'un message à leur manager.

Question 18

Vous n'avez pas complètement répondu à la question 4 du mois dernier :

<u>(en souligné</u>)

Un manager peut il demander à un membre de son équipe d'être son Backup ?

I. ○Si:

- ▪Dans quelles conditions ? pour quelles taches ? ce backup doit il être clair et précis ? *répondu*
- ▪Ne doit il pas (à l'inverse) demander ce backup à un de ses pairs ou à son propre manager ? *répondu*
- ▪<u>Peut-il imposer à un de ses employés d'assurer son backup ?</u>
<u>(particulièrement si demande et absence de volontaire)</u>

<u>Ajout à la question. La forme ci après elle acceptable ?</u>

_N'ayant pas trouvé de volontaire pour être son backup, le manager peut-il dire dans son staff : « Dois-je en désigner un ? »

- ▪<u>L'employé peut il refuser d'assumer ce backup ?</u>
- ▪Est-ce qu'une contrepartie est envisageable/obligatoire ? *répondu*

Réponse

La Direction rappelle sa réponse de juin :

Les éléments du poste d'un manager non liés au management en lui-même peuvent tout à fait faire l'objet d'un backup par un des membres de l'équipe. Les éléments liés au management sont quant à eux généralement repris par le N+2 et ne peuvent être pris par un des membres de l équipe n'étant pas manager. La Direction rappelle que la notion de backup entre collègues d'une même équipe consiste en le fait d'assurer une permanence en vue de gérer les urgences. Il n'y a pas de contrepartie au fait de gérer un backup.

Ces points sont régulièrement rappelés dans les réunions RH – management.

Dans ce cadre, les éléments de backup du manager ne relevant pas du management en tant que tel mais d'activité opérationnelle peuvent tout à fait être imposés par le manager. L'employé qui compte tenu de sa charge de travail pense ne pas pouvoir intégrer cette activité de backup peut tout à fait manifester son désaccord et doit pouvoir en discuter avec son manager.

Question 19

Comment HP interprète la législation sur le congé parental ? Est-ce que cela peut passer d'une période à mi temps à une période en congé parental total ?

- Partie législative nouvelle
    - PREMIÈRE PARTIE : LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL
        - LIVRE II : LE CONTRAT DE TRAVAIL
            - TITRE II : FORMATION ET EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL
                - Chapitre V : Maternité, paternité, adoption et éducation des enfants
                    - Section 4 : Congés d'éducation des enfants
                        - Sous-section 1 : Congé parental d'éducation et passage à temps partiel.

Article L1225-51

Lorsque le salarié entend prolonger ou modifier son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il en avertit l'employeur au moins un mois avant le terme initialement prévu et l'informe de son intention soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental.
Toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie sauf accord de l'employeur ou lorsqu'une convention ou un accord collectif de travail le prévoit expressément.

Réponse

Le processus décrit ci-dessus est bien celui utilisé au sein d'HPCCF.

Question 20

Les options proposées pour demander l'approbation du télétravail sont les suivantes :

Quelle option doit choisir un employé qui a la demande de son manager / business, pour cause de son cadre de travail, par exemple réunions en dehors des horaires officiel, support pendant les fins de semaines ou les jours fériés etc., doit régulièrement télétravailler ?

Réponse

Suite au point effectué en CE HPCCF sur le sujet, ce point n'est à ce jour pas couvert par l'accord télétravail qui pourrait faire l'objet d'un amendement.

Question 21

Dans l'aide en ligne Tal (http://intranet.hp.com/country/France/Finance/Payroll/Pages/Actualités%20HP.aspx) il est indiqué que les ponts du 15 juillet et 10 novembre sont OBLIGATOIREs. Cela est tout à fait erroné(c'est « recommandé ») comme indiqué d'ailleurs dans la page RH http://intranet.hp.com/country/France/Finance/Payroll/Documents/TAL/Com%20RH%20170409.htm .

La direction peut elle faire corriger la page et publier un erratum ? Certaines secrétaires ont rappelé à de larges listes de distributions les règles de prises de congés, en usant la communication erronée. Plusieurs employés ont été induits en erreur.

Réponse

La Direction confirme que ces jours sont recommandés, l'aide en ligne de T&L a été corrigée.

Question 22

Job Codes

LES FAITS : Le 31 mai dans le mail ci dessous, mon MGR annonce:

Transparent n° 4 *« Job code alignement sur job family "Transformation »*

LA SITUATION :

I. 1.Décision un peu surprenante, sans concertation préalable avec les « membres de l'é»
II. 2.Pour mon, cas pas d'impact sur le: M13->M13
III. 3.Impact potentielle sur TOUTE l'équipe de mon= 27 personnes

QUESTIONS:

I. 1.Une concertation pour ce type de changement n'est elle pas né? Quand a eu lieu la procédure d'information et ou consultation du CE ?
   I. a.
   II. b.Cela impacte quand même le JOB CODE et donc le « job family description » en rapport direct avec mon contrat. Pour mon cas, cela avait pris des mois et des mois à régulariser une situation, me:

- vers le Job Family « Customer Project/Program » (plus avantageux)
- au lieu de « ITO Service Delivery » (désavantageux)

I. *2.ce n'est pas que je sois contre une uniformisation et un réalignement (nivellement par le haut) des Job Codes, mais disons que si cela ne s'accompagne pas de façon garantie de MOYENS REELS pour SUPPORTER les salaires dans cette démarche, alors on accentue encore plus les injustices.*
   I. *a.Car, A DEFAUT, au final, dans le même groupe il y aura ENCORE PLUS de gens « a» avec les MEMES soit disant Pourcentage MOYEN ZERO, et donc on me resservira encore plus le discourt :*

- *« mon pauvre xxxx, je ne peux rien faire pour toi, j'ai déjà tellement d'autres cas, bien pire que le tient à rattraper »*

Réponse

La Direction n'a pas connaissance à ce jour de ce programme. En cas de projet de la sorte, il ferait l'objet d'une présentation préalable auprès des IRP concernées.

Question 22

Voiture fonction

J'ai une voiture de fonction depuis longtemps – mais maintenant se pose la question pour mes enfants de conduire cette voiture (exemple conduite accompagnée, urgence, imprévus …). J'ai appelé Marsh qui me dit que la voiture est assurée dans tous les cas – donc il n'est pas même question de payer une franchise supplémentaire.

J'ai appelé HP Fleet qui me dit que les enfants n'ont pas le droit de conduire cette voiture.

⇨ Quelle est la valeur de cette affirmation d'HP si Marsh assure la voiture pour mes enfants ?

⇨ Quel est le risque que je prends si mes enfants conduisent cette voiture ?

⇨ Merci de repréciser l'ensemble des règles d'utilisation d'une voiture de fonction.

Réponse

La politique voiture en vigueur prévoit :

Autres conducteurs autorisés (5.19)

Pour les entités du groupe Hp en France, les conducteurs en apprentissage (conduite accompagnée ou permis probatoire) sont autorisés à conduire les véhicules société HP.

Dans toute situation où le conducteur attitré du véhicule société autorise une personne en apprentissage à conduire ce véhicule, il doit exercer son bon jugement afin de s'assurer que l'autre conducteur est à la fois qualifié et capable de conduire ce véhicule sans risque.

De plus la Direction des Ressources Humaines recommande que :

La conduite du véhicule de fonction HP par les enfants est possible, si et seulement si :

- **le conducteur attitré du véhicule est à leur côté dans le véhicule**
- **ce type de trajet reste occasionnel**

Question 23

POLITIQUE de voyage : cf. Excel en pièce annexe

Comment un manager en charge d'approuver les notes de frais d'un de ses collaborateurs peut trouver facilement le montant des remboursements autorisés lors de déplacements professionnels ?

Notamment la limite de remboursement concernant les frais de repas.

La procédure des voyages ('HP Global Travel Policy : (http://standards.corp.hp.com/policy/docs/HP026-08.htm)

stipule notamment dans son paragraphe 4 ('Reimbursable Expenses') de se référer à la 'Variance Grid' pour les limites de remboursement des frais de repas.

Laquelle 'Variance Grid' :

(http://standards.corp.hp.com/policy/docs/HP026-08.htm#_Variance_Grids) renvoie pour EMEA sur le fichier Excel en pièce jointe : 'EMEA polilcy exception grid_112408.xlsx'.

Dans ce fichier, il est indiqué pour la France :

"Please refer to your local HR, finance, payroll or Employee Expense Management Website (http://intranet.hp.com/HR/ExpenseReimbursement/Pages/Global%20Home%20Page.aspx)"

Lequel Website (http://intranet.hp.com/HR/ExpenseReimbursement/Pages/Global%20Home%20Page.aspx) renvoi pour EMEA sur un autre site : http://intranet.hp.com/EMEA/Reimbursement/Pages/EEMEMEAHP.aspx

Ce dernier site ne donne aucune indication et renvoi soit sur la 'Global Travel Policy' citée plus haut ou sur d'autres procédures qui ne donnent pas plus d'informations.

Réponse

Les managers souhaitant des précisions ou des compléments d'information peuvent contacter le département achats ou les ressources humaines.

Question 24

Planification des réunions, respect du calendrier :

Il était convenu que les réunions des DP HP CCF aient lieu le deuxième jeudi du mois en alternance sur le site de Grenoble et d'Isle d'Abeau. Les IRP ont pour la plupart un métier et sont souvent en interface avec les clients. Décaler ainsi les réunions nuit à leur efficacité dans leur travail et dans leur représentation des employés. Nous demandons que la direction respecte les dates prise d'un mois sur l'autre et mette tout en œuvre pour mettre en place un calendrier sinon annuel au moins semestriel.

Réponse

La Direction précise que le second jeudi de juillet correspondait au 14 juillet. La Direction confirme vouloir maintenir le plus possible les dates prévues mais doit également prendre en compte certains impondérables. En tout état de cause, en cas de changement de date, la Direction s'efforce de prévenir les interlocuteurs au minimum 10 jours avant.

Question 25

Application de la jurisprudence du 8 juin sur les forfaits jours :

Quels sont les impacts immédiats de cette jurisprudence sur l'organisation du travail chez HP ?

Quels sont les moyens et outils qu'HP compte mettre en place pour que cette jurisprudence soit respectée ?

Quels moyens HP va t'il mettre en place pour s'assurer que les temps de repos soient respectés ?

Réponse

Confère réponse 14

Question 26

Pouvez-vous partager le calendrier des séances d'explications sur la formation, le DIF et le CIF ? Pouvons-nous envisager des sessions plénières, des conférences téléphoniques et des courriels sur le sujet pour permettre et encourager les salariés à se former ?

Pourriez-vous publier une liste de conseils, trucs et astuces, questions fréquemment posées ?

Réponse

Dans le cadre du DIF, Il est prévu une communication par mail à destination de tous les salariés et des managers suite à la signature du nouvel accord DIF ainsi que des « Virtual Classroom » pour les « remote » managers.

Les pages formation sur l'intranet RH vont prochainement être mises à jour pour que les collaborateurs disposent d'informations renouvelées sur ces dispositifs.

Question 27

Pourquoi l'organisation « ES » exige que l'on passe pour toute commande en plus de l'outil « smart buy » par une second system qui est similaire = « ORC » ? Cela alourdit la procédure !

Réponse

Ce point a été remonté auprès des équipes ES, une investigation est en cours.

Question 28

Retour sur les questions des mois précédents :

Question 1 du 10 mars 2011 : Responsables de site

Nous vous demandons de nous communiquer la liste des responsables de site et de leurs assistantes.

Réponse : La liste des responsables de site est actuellement en cours de finalisation, des communications auront lieu prochainement.

Qu'en est-il ? il manque les ULIS et NANTERRE

Réponse

Les Directeurs de sites sont maintenant nommés. Pour Nanterre, il s'agit de Fabienne Bollendorf, pour Les Ulis, Philippe Russo.

Question 29

Question 6 TELETRAVAIL : Il a été confirmé au CHSCT CCF d'ISSY les MOULINEAUX que cet accord ferait l'objet d'une présentation aux employés. Quand cet accord, les modalités, sa mise en place, etc. sera t'il présenté en séance plénière aux salariés en France ?

Réponse: La Direction recherche actuellement une date adéquate afin d'assurer cette présentation. La Direction précise toutefois qu'environ un tiers des employés HPCCF précédemment à Issy les Moulineaux on adhéré au télétravail.

Quand cet engagement sera-t-il respecté ? L'adhésion ou non n'a rien à voir, il s'agit d'abord d'un engagement qui se doit d'être respecté, ensuite de permettre à tous d'avoir une compréhension la plus partagée possible. Cet engagement sera respecté, nous recherchons une date qui permette de toucher le plus grand nombre.

Les mois passent et il n'y a toujours pas de date de réserver. Cela ne peut durer plus longtemps, la direction reste sourde aux relance des IRP, il est temps de passer aux actes. Nous demandons qu'une date soit prise au plus tard sur le moi de juin 2011.

Les mois passent et toujours rien. Nous demandons formellement que les résultats de l'enquête, l'accord télétravail fassent l'objet d'une présentation début septembre 2011 !

Réponse

Une présentation de l'accord Télétravail sera faite en septembre pour les employés HPCCF précédemment basés à Issy les Moulineaux.

Question 30 : Réponse aux questions DP

Le site WEB n'est pas très intuitif et j'ai eu vraiment du mal à trouver les réponses aux questions DP. Une fois le lien trouvé, je me suis aperçu que les réunions de mai et de juin 2011 manquaient. Est-il prévu un accès un peu plus intuitif pour trouver ces comptes-rendus de réunions ?

Réponse

Il n'est pas prévu de modification de l'intranet. Un contrôle des publications sera fait durant l'été et les informations complétées.

Question 31 : GPSC encore et toujours ....

Un mail envoyé par un des managers du staff Global GPSC a la demande du VP stipule qu'il veut suivre l'assistance des employés de l'organisation aux "Round tables", coffee talks trimestriels. Les adresses IP sont donc utilisées et un rapport précis envoyé à chaque manager du staff. Est-il légal de traquer les employés par leur adresse IP ? Les employés encourent-ils un risque légal s'ils n'assistent pas a ces fameux coffee talks ?

Réponse

Confère réponse 1.

Question 32 : VIE - Volontariat International en Entreprise

Une amie étudiante recherche un VIE et je voudrais savoir si cela peut se faire chez HP ? Qui faut-il contacter ? Pour info : http://www.exporter.gouv.fr/exporter/Pages.aspx?iddoc=408&;pex=1-12-408

Réponse

Ce dispositif n'est pas en vigueur à ce jour chez HPCCF. La Direction invite dans un premier temps la personne à entrer son profil par le biais du site internet HP.

Question 33 : Contestation de rating

J'ai fait une contestation de rating auprès de la RH en avril dernier. Je suis salarie HPCCF sur site Parisien. Ma demande n'a toujours pas été prise en compte par les RH. Est-ce normal ? Si j'ai gain de cause et que ma note est changée y aura t-il réévaluation de salaire et VPB ?

Réponse

La Direction demande de plus amples informations sur la personne concernée.

Question 34 : Actions HP

Je n'ai jamais répondu aux mails relatifs à l'exercice des actions HP. Je possède un compte bancaire US associe aux actions HP que je possède déjà. Est-il normal de recevoir, chez moi, sur mon téléphone personnel, un appel d'un conseiller US quant a l'exercice de mes actions ?

Réponse

HP n'intervient pas dans la gestion du compte actions des employés, ce type d'appel fait partie de la relation commerciale entre la banque et un titulaire de compte de cette banque.

Question 35 : Ancienneté et E-award
J'ai 10 ans d'ancienneté cette année. Suis-je éligible a un e-award ?

Réponse

Il n'existe pas de politique d' « e-awards » liés à l'ancienneté.

Question 36

Situation de GPSC : Nous demandons que soit assuré par du personnel supplémentaire basé en France, le remplacement des personnes en arrêt maladie depuis ou pour plus de trois semaines, en congé sabbatique, en congé formation, ou qui ont quitté le service. Voici une liste non nominative de personnes absentes et non remplacées en France, par exemple : Philippe Bonnet, en CIF ; Vanessa Amouyal, mobilité vers HPF ; Colette Lecrique, arrêt maladie…

Réponse

Le point des absences sera systématiquement regardé par le nouveau manager de cette organisation.

Question 37

L L a demandé le changement d'un néon qui clignotait en faisant du bruit au niveau de son allée. Le délai d'intervention a été de 6 jours alors que le comportement du néon était très pénible. Quand L a relancé, il lui a été répondu que ce type de cas n'était pas classé dans la priorité la plus haute et

qu'aucun délai d'intervention ne pouvait être garanti. Quel délai d'intervention avez-vous négocié pour ce type de demande ?

Réponse

Le délai d'intervention sur un néon défectueux de Grenoble avait été sanctionné lors des revues GRE, aujourd'hui le remplacement ou intervention sur des néons défectueux est une priorité 2 avec un délai d'intervention de 3 jours.

Question 38

Nous demandons quelle suite a été donnée à notre droit d'alerte concernant le salarié visé par la question 36 des questions DP de mai 2011. Nous avons contacté M T comme vous nous l'avez conseillé oralement lors de la réunion des DP, avant son départ de l'entreprise. Elle nous a dit que le manager N+2 avait changé, et que le nouveau ne voulait pas tenir l'engagement pris par son prédécesseur, de corriger la note par un « off-cycle » à effet de février 2011. Nous vous demandons d'intervenir pour que cet engagement soit tenu.

Réponse

Cette question fait actuellement l'objet d'échanges entre le département Ressources Humaines et le management concerné.

Question 39

Sur plusieurs mois Yves de Talhouet était à la fois PDG d'HP France et directeur EMEA. Son salaire de PGF France a–t-il été versé sur la paye en France ?

Réponse

Cette question n'est pas du ressort des DP HPCCF

Question 40

Une salariée d'IDA a demandé qu'une formation secouriste soit organisée à IDA pour plusieurs salariés qui étaient intéressés. La réponse que cette salariée a reçu est que les formations initiales secouristes ne sont plus organisées, il n'y a que des recyclages. Est-ce une réponse correcte ? Si oui quelle en est la raison ?

Réponse

Pour cette année la priorité a été mise sur le recyclage des secouristes compte tenu qu'il y en a actuellement 35 sur le site de l'Isle d'Abeau et que la validité est de 2 ans. Le fait de l'intérêt de positionner une formation initiale en FY12 sera discuté à la rentrée.

Question 41

plusieurs salariés de L&D se sont aperçus qu'ils n'avaient plus de voicemail. Lorsqu'ils ont escaladé le problème la réponse qui leur a été fournie est qu'une voicemail qui n'est pas utilisée pendant un mois est supprimée. S'agit-il d'une nouvelle mesure de réduction de coûts ? Si oui qui a été informé de cette mesure ?

Réponse

Il ne s'agit pas d'une nouvelle mesure, les « Voicemail » non utilisées sont supprimées au bout d'un certain temps. Cela existe depuis plusieurs années et permet d'éviter de gérer les messageries des personnes qui ne s'en servent plus.

Si des messageries ont été supprimées par erreur, leurs propriétaires peuvent les faire recréer par simple demande dans Solution Source.

Question 42

concernant le 15 juillet et le 10 novembre les salariés ont eu deux informations contradictoires :

- **Le mail des RH envoyé aux salariés (règles de fixation des congés jusqu'à Q1FY12) indique la prise d'un jour d'ancienneté comme recommandé par HP**
- **Dans T&L dans les informations un tableau récapitulatif des congés indique la prise de jour d'ancienneté comme congés imposés**

Quelle est l'information correcte. Merci de corriger l'information qui n'est pas correcte et d'informer rapidement les salariés.

Réponse

La Direction confirme que ces jours sont recommandés, l'aide en ligne de T&L a été corrigée.

Question 43

Quelle est la politique HP concernant le support IT lorsqu'un support local est nécessaire ?

Existe-t'il un support niveau 2 ?

Comment y accéder ?

D'après une expérience récente, il faut être exécutive ou VP pour obtenir du support local en cas de problème (au moins avec migrate my PC ou PC backup).

Réponse

Le support second niveau pour les appels logiciels n'est pas le support local sur site. Le « helpdesk » transfère les appels au second niveau de support logiciel *à distance* quand ils n'apportent pas de réponse (quelle que soit cette réponse).

Ils ne transfèrent pas d'appel au support local sur site sur demande de l'utilisateur. D'où peut-être la réponse ci-dessus.

Tout appel a une référence SDxxxxxx , l'utilisateur peut escalader sa demande dans 'Elevate an existing request » par Get It Icon

---

Juin 2011

Question 1

Questions déjà posées le 1er juin:

L'article 16 alinea 2 de la convention nationale de la métallurgie précise les durées pendant lesquelles l'employeur doit maintenir le salaire en cas de maladie, soit à 100%, soit à 50%.

La convention collective de l'Isère et des Hautes-Alpes, précise elle, dans sont article 46 :

« Pour les mensuels ayant 1 an et moins de 5 ans d'ancienneté :

- 45 jours à 100 %
- 30 jours à 75 %
- 15 jours à 50 %

Pour les mensuels ayant 5 ans et moins de 10 ans d'ancienneté :

- 60 jours à 100 %
- 40 jours à 75 %
- 20 jours à 50 %

Pour les mensuels ayant 10 ans et moins de 15 ans d'ancienneté :

- 75 jours à 100 %
- 50 jours à 75 %
- 25 jours à 50 %

Pour les mensuels ayant 15 ans et moins de 20 ans d'ancienneté :

- 90 jours à 100 %

- 60 jours à 75 %

- 30 jours à 50 %

Pour les mensuels ayant 20 ans et moins de 25 ans d'ancienneté :
- 105 jours à 100 %
- 75 jours à 75 %

Pour les mensuels ayant au moins 25 ans d'ancienneté, le temps d'indemnisation à 100 % est augmenté de 15 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté et le temps d'indemnisation à 75 % est augmenté de 10 jours par période de même durée. »

Or, à la fin de la période de couverture à 100%, les salariés sont mis en contact avec le GAN, et les fiches de paie HP ne mentionnent plus de versement de complément de salaire.

- Veuillez nous indiquer quelles règles applique HP en matière de maintien de salaire à 100%
- Veuillez nous indiquer si HP applique les périodes de maintien de salaire à 75% et 50%, et si oui, comment le salarié en est informé.

Réponse

Le maintien de salaire dépend effectivement de l'ancienneté, cependant HP applique sur les modalités de maintien de salaire à 100% en cas de maladie, un dispositif plus favorable, à savoir :

- **Jusqu'à 1 an : 14 jours à 100 %**

- **De 1 an à 5 ans : 90 jours à 100 %**

- **De 5 ans à 10 ans : 120 jours à 100 %**

- **De 10 ans à 15 ans : 150 jours à 100 %**

- **Plus de 15 ans inclus : 180 jours à 100 %**

Question 2

Dans la communication de Yves de Talhouet, à la fin du message, on trouve un passage sur une nouvelle initiative « social innovation”: www8.hp.com/us/en/hp-information/social-innovation/social-responsibility.html J'ai jeté un œil sur le site global, mais cela ne semble pas clair. Pourriez-vous nous dire comment cette initiative se décline en France ? est ce que cela peut concerner le bénévolat dans des associations (sportives, culturelles, …) ? comment reporter ces heures (4 heures par mois) dans T&L ?, etc.

Réponse

Ce programme es un programme « Corporate ». Sa transposition en France est actuellement en cours d'analyse par la DRH.

Question 3

Bonjour, je suis proche de la retraite, je souhaitais savoir si il y a possibilité de basculer l'ensemble des congés épargnés sur le PERCO comme cela a été possible de part le passé.

Réponse
Il n'existe pas de dispositif permettant de transférer l'ensemble du CET sur le Perco.

Question 4

Un manager peut-il demander à un membre de son équipe d'être son Backup ?

I. ○Si:

- ▪Dans quelles conditions ? pour quelles taches ? ce backup doit il être clair et précis ?
- ▪Ne doit il pas (à l'inverse) demander ce backup à un de ses pairs ou à son propre manager ?
- ▪Peut-il imposer à un de ses employés d'assurer son backup ?
  (particulièrement si demande et absence de volontaire)
- ▪L'employé peut il refuser d'assumer ce backup ?
- ▪Est-ce qu'une contrepartie est envisageable/obligatoire ?

I. ○Si:

- ▪Pouvez-vous rappeler à l'ensemble des managers, les règles en la matière ?

Réponse

Les éléments du poste d'un manager non liés au management en lui-même peuvent tout à fait faire l'objet d'un backup par un des membres de l'équipe. Les éléments liés au management sont quant à eux généralement repris par le N+2 et ne peuvent être pris par un des membres de l équipe n'étant pas manager. La Direction rappelle que la notion de backup entre collègues d'une même équipe consiste en le fait d'assurer une permanence en vue de gérer les urgences. Il n'y a pas de contrepartie au fait de gérer un backup.

Ces points sont régulièrement rappelés dans les réunions RH – management.

Question 5

Quelles sont les horaires de travail dans HPCCF ? Où est ce mentionné / affiché ?

Réponse

L'accord ARTT de 2006 définit, pour les modes horaires, les horaires de travail en vigueur chez HPCCF comme suit :

Dans les sites de HP, Centre de Compétences, France

heure d'arrivée : entre 7 h 20 et 9 h 05

heure de départ : entre 15 h20 et 20 h 20 en fonction de la pause et du temps pris pour le déjeuner

Le temps de travail effectif est calculé entre ces plages et les options choisies par le collaborateur en mode horaire (demi-journée, jour choisi...)

L'accord en vigueur est à disposition de tous les salariés sur l'intranet des Ressources Humaines.

Question 6

Quelle est la durée minimum et maximum de la pause déjeuner ? Y a-t-il un temps recommandé ? Pourquoi l'affichage à Grenoble mentionne un temps minimum de 30 mn alors que le minimum légal est de 45 mn ?

Réponse

L'accord ARTT ne prévoit pas de durée minimale ou maximale pour le déjeuner. La Direction demande de plus amples précisions sur l'affichage en question.

Question 7

Chaque service ne devrait il pas mentionner des horaires de travail recommandées ?

Réponse

Les horaires de l'entreprise sont ceux définis ci-dessus (question 5). Dés lors où une organisation souhaite mettre en place des horaires de travail particuliers et en dehors des plages horaires mentionnées, elle doit alors le faire dans le cadre de l'accord astreintes par le biais de notes de service soumises à consultation des IRP.

Question 8

Jusqu'à quelle heure le soir une réunion de travail interne HP (sans client) peut elle être organisée ? Y a-t-il des recommandations faites ?

Réponse

Les réunions doivent se tenir dans les horaires de travail susmentionnés. La Direction des Ressources Humaines recommande fréquemment aux managers d'organiser les réunions dans des horaires normaux de bureaux et d'éviter au maximum les réunions aux heures de repas et après 18 heures.

Question 9

Dans son message du 2 juin 2011, Yves de Talhouet affirme que 55% des employés éligibles ont reçu des stock-options.

Ce chiffre parait invraisemblable. Que signifie le mot éligible et quel est le pourcentage pour la France ?

In the first half of FY11, following the Focal Point Review (FPR) cycle, more than 75% of eligible employees received a bonus or salary increase and over 10,000 employees received eAwards. 55% of eligible employees received an equity award.

pourquoi ces chiffres sont différents de ceux communiqués le 31 mai ?

In the first half of FY11, following the Focal Point Review (FPR) cycle, around 85% of employees received a bonus, 55% received an equity award and 8,500 employees received eAwards.

Réponse
Ces chiffres sont des données au niveau européen. Des données concernant HPCCF seront communiquées dans le cadre des NAO.

Question 10

Les nouveaux services Communicator (click to talk, click to conference et click to share) ne fonctionnent pas encore sur la plupart des sites HPCCF si on encroit cette liste d'exclusion pour la France.

Quand seront-ils disponibles ?

Bron	LYA
Grenoble	GRE
Le Havre	LEA
Lille-Lezennes	LEZ
Nantes	NAN
Rennes	RNE
Roissy	PND
Sophia-Antipolis	VBE
Toulouse-Labege	TOO

Source : http://intranet.hp.com/HPIT/GetIT/PCMeet/Pages/AnnouncementMay.aspx

Click-to-Talk, Click-to-Conference and Click-to-Share services now available!
We have launched three new services that use the great features already available in Office Communicator. These services allow you to make a PC-to-PC call to a colleague, hold an unplanned audio conference, and share your desktop. Start using these new PC voice services!

HP has embarked on an initiative which will transform the voice services used in HP. Our goal is to provide both innovative solutions and generate cost reductions for HP.
The first services launched this month are **"Click-to-Talk"**, **"Click-to-Conference"** and **"Click-to-Share"**. Click-to-Talk allows two people on the HP network to talk to each other from their computers via Office Communicator - HP's internal instant messaging tool. This service will allow the use of all the great features available in Office Communicator such as the ability to see if your colleague is logged in, available, in a meeting, away, etc. We will also use the Office Communicator directory so you can just "click" on a contact name to place a call to that person instead of using your desk phone and dialing his or her telephone number.
This service uses the data network for the transmission of voice calls, and can be used from most locations where you have Internet access including when traveling, working from home, an HP office, or from a customer site. The service requires that the two people be logged on to Office Communicator to make a call. **You will NOT be able to make calls from Office Communicator to desk phones, mobile phones, etc.** Also, some HP sites will not be able to initially support the new Office Communicator voice features, but will be added as we roll out network enhancements. **You will be able to use the new services, unless you are working from one of these sites.**
The other two services launched are Click-to-Conference which allows you to have impromptu conferences, and Click-to-Share which allows you to share your desktop during a Click-to-Talk or Click-to-Conference session.

Need Help?

What you need to know:

Quick Reference Guides

Order a headset

How to set up audio settings

Support for audio devices:

Plantronics

GN Netcom
ZoomSwitch

What you need:

In order to use the new service, you must order a **business-funded** headset. In some instances, you can order a device called a ZoomSwitch, which will allow you to extend your existing investment in headsets for normal phone calls and calls with Office Communicator. Headsets for most countries are available via SmartBuy. Follow these instructions to order an audio device from SmartBuy. **Consult with your manager before ordering any device. Your manager must give approval for this purchase.**

Familiarize yourself with each of the services, training information and answers to questions you may have.

Service Name	Training and more information
Click-to-Talk	**Watch the Click-to-Talk video** and review the training guides. Below are some questions you may have about Click-to-Talk: **Is this a replacement for my telephone?** This service is not intended to replace your existing telephone. You will not be able to dial phone numbers or receive calls from telephones within HP or external phone numbers. You will only be able to call other HP Office Communicator users (PC to PC). **Who pays the cost for the headset?** Similar to a telephone headset, the cost of the USB audio device will be charged to your billing location code. Choose the most cost effective device, and make sure that you have your manager's approval before placing an order for a headset. **Will I be able to call external phone numbers or other HP phone numbers?** You will **not** be able to dial phone numbers or receive calls from HP or external phone numbers. You will only be able to call other HP Office Communicator users. **Do I need to install any special software to use it?** The only requirement is to have Office Communicator installed on your PC. No additional software is required. **I and some of my colleagues use the Linux or Mac system. Will I be able to use Click-to-Talk?** Unfortunately the Click-to-Talk service can only be used with the Windows version of Office Communicator. People using the Communicator Web Access will not be able to use Click-to-Talk.
Click-to-Conference	**Watch the Click-to-Conference video** and review the training guides. Below are some questions you may have about Click-to-Conference (unscheduled or impromptu conferences):

	Is this a replacement of the existing Audio conference service? This service is not intended to be a complete replacement of the existing audio conferencing service. You will not be able to use this in conjunction with scheduled meetings or have phone numbers for people who are not on Office Communicator. You will only be able to initiate and host impromptu meeting with HP people who are logged in and available on Office Communicator. **How many people can I host in a Click-to-Conference session?** The current limit of people that can be hosted in a session is 15. **Will I be able to invite someone that only has a phone to a Click-to-Conference session?** You will not be able to invite people who only have access to a phone. You will only be able to invite people who are logged in and available on Office Communicator. **Do I need to install any special software to use it?** As with Click-to-Talk, the only requirement is to have Office Communicator installed on your PC. No additional software is required. **I and some of my colleagues use the Linux or Mac system. Will I be able to use Click-to-Talk?** As with Click-to-Talk, the Click-to-Conference service can only be used in conjunction with the Windows version of Office Communicator. People using the Communicator Web Access will not be able to use Click-to-Conference.
Click-to-Share	Review the training guides. Below are some questions you may have about Click-to-Share (desktop sharing): **Is this a replacement of HP Virtual Rooms?** This service is not intended to be a replacement of HP Virtual Rooms. Click-to-Share only offers a limited number of features of sharing (and providing remote control) of your desktop. It requires all participants to be on Office Communicator 2007 R2 and is not suitable when sharing to large number of participants. **Do I need to install any special software to use it?** To use Click-to-Share you must have Office Communicator 2007 R2 installed on your PC. Anyone that you want to share your desktop with must also have Office Communicator 2007 R2 installed.

Other services coming soon!

Service Name	**Description**

Audio Conferencing Scheduling	Use Office Communicator to schedule audio conferences. You will be able to include a link in your meeting request to the audio conference, just click on the link and you will join the conference.
PC Phone	An Office Communicator and Exchange-based service that provides voice mail and the ability to make calls to or receive calls from internal phones at HP sites or external phone numbers.

Réponse

Le déploiement du service 'click to talk' sur Office Communicator a été mis en place en urgence, suite aux évènements du Japon sur les sites en voix sur IP et les sites disposant d'une bande passante suffisante. Un planning est en cours de construction pour les autres sites.

Question 11

Certains salariés qui postulent sur les jobs envoyés par la direction ne reçoivent jamais de réponse, est-il possible de s' assurer que les managers envoient une réponse même si elle est défavorable ?

Réponse

La Direction demande de plus amples précisions sur les cas concernés.

Question 12

Les salariés a qui ont a annoncé que leur poste allait être supprimé se demandent a quelle date la décision allait être effective ? Comment peuvent ils préparer leur mid-year review avec leur manager incluant une planification des activités sur 6 mois dans ces conditions ? Cela n'est il pas contradictoire ?

Réponse

La Direction ne voit pas en quoi cela revêt un caractère contradictoire. L'objectif de la réunion de mi-année est également un moment privilégié faire un bilan sur les 6 premiers mois de l'année et de discuter de développement.

Question 13

Les jobs proposés sont tous identifiés "plein temps", cela exclu d' office les temps partiels, les personnes ayant des horaires aménagés, les représentants du personnel...

Réponse

La Direction rappelle que la communication faite lors de la newsletter est un extrait des postes ouverts. D'autres postes existent et peuvent être à temps partiel en fonction des besoins des managers.

Question 14

Ce mois-ci encore aucun poste sur Sophia n' a été proposé dans la liste des jobs ouverts en interne, pourquoi ?

Réponse

Confère réponse n°2 de mai 2011.

Les postes publiés dans la « newsletter » sont une sélection des postes ouverts en France.

La Direction confirme ne pas avoir actuellement de poste basés à Sophia Antipolis mais plutôt des postes ouverts sans localisation particulière qui peuvent tout à fait être localisés à Sophia. A ce titre, deux postes ont récemment été pourvus sur le site de Sophia Antipolis.

Question 15 TELETRAVAIL

Sécurité:

qu'est ce que la direction a prévu en cas d'accident d'un employé en télétravail?

Un salarié sur site en cas de malaise n'est pas seul, une salle informatique pouvant accueillir un salarié seul doit être équipé d'un système de type "homme mort". Qu'en est il d'un salarié à son domicile, lieu de travail?

Réponse

Les dispositions prévues dans le cadre de l'accord télétravail en cas d'accident du travail sont les suivantes :

Au sens de la législation actuellement en vigueur sur les accidents du travail, il n'existe pas de présomption du caractère professionnel de l'accident, lorsqu'il a lieu en dehors du temps de travail et/ou en dehors d'un site HP.

L'employé fournira en revanche tous les éléments nécessaires à HP qui effectuera la déclaration d'accident de travail . En cas d'accident pendant les jours de travail à domicile prévus par l'avenant au contrat de travail, le lien professionnel sera présumé.

Dans l'hypothèse où HP reconnaîtrait de manière explicite et sans aucune équivoque le caractère d'accident du travail et en cas de contestation de celui-ci par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie, HP prendra en charge les frais de procédure que génèrerait un contentieux dans la limite de 1000€.

Il n'est pas prévu de dispositif « homme mort ».

Question 16

Enquête déclaration CNIL et respect de la loi Française

De plus en plus de BU voir de service transverse, organisent des enquête en tout genre.

Ces enquêtes font elle l'objet d'une déclaration CNIL ?

Ces enquêtes respectent elles toutes l'anonymat nécessaire ?

Ces enquêtes ne sont pas disponible dans la langue locale et nationale à savoir le Français ! Pourtant certains manageurs poussent leurs subordonnés à y répondre. D'où un fort questionnement sur l'anonymat et une constatation de non respect du droit local. Que comptez vous faire pour remédier à ces situations ?

Exemple : en attaché et aussi « EMEA VDO Sales Satisfaction Survey https://www.hpwebgen.com/questions.aspx?id=25002&;pass=2289 »

Réponse

Ces enquêtes sont généralement des enquêtes courtes destinées à avoir le ressenti des salariés d'un groupe particulier sur des actions entreprises ou des problématiques précises. Il n'y a lieu de faire une déclaration CNIL que dés lors où des données privées sont prises en compte dans l'enquête en ligne ce qui n'est pas le cas de ces enquêtes. Le niveau de confidentialité ou d'anonymat est défini par les organisateurs de l'enquête.

Question 17

Quelles ont les conditions pour bénéficier d'un abonnement air France pour les représentants du personnel qui doivent se déplacer tous les mois ?

Avantages pour HP sur 12 déplacements = Economie Supérieure a 500 euros sur un an

Avantage pour le salarié : prioritaire sur les vols

Réponse

Les représentants du personnel doivent en faire la demande auprès des Relations Sociales qui statueront individuellement en fonction des besoins.

Mai 2011

Question 1

Est-ce que le Premier Mai est une journée rattrapable ?

Réponse

Le premier mai est un jour férié et chômé, il n'est donc pas autorisé de travailler à cette date.

Question 2

Sur les postes publiés depuis le mois dernier, il n'y a toujours aucune proposition pour Sophia Quels en sont les motifs ? Pas de postes ouverts par les managers ou bien un refus de création des postes sur Sophia ?

Réponse

Les postes publiés dans la « newsletter » sont une sélection des postes ouverts en France.

La Direction confirme ne pas avoir actuellement de poste basés à Sophia Antipolis mais plutôt des postes ouverts sans localisation particulière qui peuvent tout à fait être localisés à Sophia. A ce titre, deux postes ont récemment été pourvus sur le site de Sophia Antipolis.

Question 3

Sur les postes publiés comment peut-on savoir si le poste pourrait être tenu en « poste distant » (remote en Anglais) ?

Réponse

Cette question est à poser directement par le candidat au manager en charge de recruter sur le poste.

Question 4

Les personnes qui ont été informées que leur poste allait être supprimé et auxquelles on a conseillé de « se chercher du travail » ont-elles le droit de s'absenter de leur poste de travail pour recherche d'emplois ? Combien de temps peuvent-elles consacrer à cette recherche ?

Réponse

Comme cela a été présenté en CE, les employés CMS dont le poste est menacé se voient proposer plusieurs ateliers pour les accompagner dans une démarche de recherche de poste. Le manager se doit également d'aider l'employé dans sa recherche, notamment en lui laissant le temps nécessaire à cette recherche. La Direction de CMS s'assure notamment que les employés ont du temps pour leur recherche vis-à-vis des managers en France et à l'étranger.

Question 5

Lorsqu'un DIF est approuvé pour formation "développement personnel" à l'étranger, quelles sont les conditions de remboursement du déplacement et du logement ? Qui en a la charge ?

Réponse

Dés lors où un DIF est approuvé par le manager et les Ressources Humaines, les frais annexes liés au transport et à l'hébergement seront à la charge d'HP sur un budget business (location code de demandeur). Il n'y aucune prise en charge par l'OPCAIM de ces dépenses.

Question 6

Quelles sont les conditions et procédure de refacturation des frais du DP qui sont entrées sur le « Cost Center » d'un manager ?

Réponse

Dés lors où le déplacement est fait dans l'exercice du mandat ou pour venir à une réunion convoquée par la Direction, les coûts sont pris en charge par les Relations Sociales.

Question 7

Compte tenu de la dégradation du RIE de Sophia, du nombre de plats de plus en plus limités et de la constante progression de personnes venant déjeuner d'Amadeus siège, serait-il possible d'obtenir des tickets restaurants ? En effet aujourd'hui, le restaurant est ouvert à tout le personnel Amadeus, il y a de plus en plus d'affluence et le temps d'attente aux caisses, aux « comptoirs » est de plus en plus long quand il n'y a pas à déplorer l'insuffisance de nourriture à certaines heures.

Réponse

Ce point fait l'objet d'un suivi en CHSCT Sophia en vue d'améliorer le service. Il n'est pas prévu de donner des tickets restaurants aux personnes de Sophia-Antipolis.

Question 8 Rappel des règles de prises des jours de congés :

Jour de solidarité:

Des employés ES de HP CCF ont reçu ce message qui n'est pas en phase avec l'accord ARTT, pourquoi?

Quelle mesures correctives la direction compte-t-elle prendre ?

Rappel des règles en termes de prise de congés :

La communication « Règles de fixation des congés jusqu'à Q1 FY12/Vacation rules in France until Q1 FY12 » du 31 mars dernier a généré bien des questions quant aux jours à prendre avant qu'ils soient perdus… :

Période	Jours	Type de congés	Nbre	Saisie dans TAL	Règle	Information
Q3 FY11 / Q4 FY11 *Mai à octobre 2011*	Mai	Solde des congés payés.		manuelle code <VAC>		les congés payés non pris au 31 mai seront définitiver perdus sauf 3 jours de CP qui peuvent être épargnés dans le CET 31 mai 2011
Q1 FY11 - Nov à janv 2011	12 novembre (pont 11 nov.)	Jour d'Ancienneté	1	Manuelle code <VACSN>	Recommandé par HP	

Le tableau ne précise pas que les employés ont bien jusqu'au 31 mai pour poser les différents types de jours de congés acquis sur l'exercice 2010, pourquoi ?

Notification du 12 novembre corrigée dans l'entretemps, mais cela a occasionné bien des retours vers les IRP, qui sont souvent pris à parti par les employés et comme des suppléants RH ! Merci de communiquer de façon claire aux employés.

Quelle est la date butoir pour pouvoir mettre en œuvre : « Les reports de congés de l'exercice 2010/20101 sur l'exercice 2011/2012 doivent demeurer exceptionnels et faire l'objet d'un accord écrit du management *(email)* et d'une validation de la DRH. » ?

Réponse

Le message adressé aux salariés ES d'HPCCF est une erreur, ils ne sont pas concernés par ce message.

Concernant le tableau mentionné ci-dessus, le message rappelle les autres possibilités d'épargne : « *Pour mémoire, au 01 juin 2011, Les possibilités d'épargne possibles sont au maximum : 3 jours de CP (CET2) et 7 jours de RTT, 3 jours d'ancienneté (si droit à 3 jours) ou 2 jours (si droit à 2 jours),.. et 2 jours de fractionnement (pour les cadres forfaits jours) en CET3. »*.

Les reports de congés doivent être demandés avant le 31 mai 2011.

Question 9 Planification des réunions, respect du calendrier :

Il était prévu que la réunion des DP du mois de mai se tiendrait le 12 mai à Grenoble. Ce ne sont pas les ponts du mois de mai 2011 qui peuvent expliquer ce décalage. Les IRP ont pour la plupart un métier et sont souvent en interface avec les clients. Décaler ainsi les réunions nuit à leur efficacité dans leur travail et dans leur représentation des employés. Nous demandons que la direction respecte les dates prises d'un mois sur l'autre et mette tout en œuvre pour mettre en place un calendrier sinon annuel au moins semestriel. Merci de fournir le dit-calendrier avec les lieux pour les 6 prochains mois.

Réponse

Le rythme des DP est bien le second jeudi du mois. Pour mai, une organisation syndicale était absente les 12 et 13 mai ce qui explique le décalage de réunion. La Direction invite les organisations syndicales à planifier leurs évènements à une date différente du second jeudi du mois.

Question 10

La loi Aillagon de 2003 régit le mécénat de compétences, qui autorise une entreprise à détacher ponctuellement et gracieusement ses collaborateurs volontaires auprès d'associations d'intérêt général. Cela a-t-il été mis en place chez HP ?

Cela peut-il être proposé aux personnes sans poste ?

Que fait HP en France en matière de mécénat et philanthropie?

Réponse

Les questions de mécénat et de philanthropie étaient du ressort de la fondation HP France, qui a aujourd'hui été dissoute. Il n'y a à ce jour pas de dispositif remplaçant.

Question 11

Y aura-t-il des séances d'explications sur la formation, le DIF et le CIF ? Pouvons-nous envisager des sessions plénières, des conférences téléphoniques et des courriels sur le sujet pour permettre et encourager les salariés à se former ?

Réponse

Une communication relative aux dispositions du nouvel accord DIF sera envoyée à tous les employés HP en france dans les jours suivant la signature de l'accord.

Une communication adressée aux managers est également prévue afin de rappeler les conditions de l'utilisation du crédit d'heure DIF de leurs collaborateurs.

Le site intranet de la Formation France sera également mis à jour sur les différents dispositifs de formation accessibles (DIF, CIF, Bilan de Compétences) aux employés d'HP.

Question 12

Pourrions-nous avoir un événement commun à tous les employés basés en région parisienne indépendamment de leur appartenance à telle ou telle société, BU ou région ?

Réponse

La Direction réfléchit actuellement à organiser ce type d'évènement sur le site des Ulis.

Question 13

Pouvons-nous avoir des expoventes sur nos sites ?

Réponse

Le CE organise régulièrement des expositions-ventes sur les grands sites.

Question 14 Retour sur les questions des mois précédents :

Question 1 du 10 mars 2011 : Responsables de site

Nous vous demandons de nous communiquer la liste des responsables de site et de leurs assistantes.

Réponse : La liste des responsables de site est actuellement en cours de finalisation, des communications auront lieu prochainement.

Qu'en est-il ? il manque les ULIS et NANTERRE

Réponse

La Direction communiquera cette liste lorsque les Responsables de Sites auront été dûment mandatés.

Question 15

Question 6 TELETRAVAIL : Il a été confirmé au CHSCT CCF d'ISSY les MOULINEAUX que cet accord ferait l'objet d'une présentation aux employés. Quand cet accord, les modalités, sa mise en place, etc. sera-t-il présenté en séance plénière aux salariés en France ?

Réponse: La Direction recherche actuellement une date adéquate afin d'assurer cette présentation. La Direction précise toutefois qu'environ un tiers des employés HPCCF précédemment à Issy les Moulineaux ont adhéré au télétravail.

Quand cet engagement sera-t-il respecté ? L'adhésion ou non n'a rien à voir, il s'agit d'abord d'un engagement qui se doit d'être respecté, ensuite de permettre à tous d'avoir une compréhension la plus partagée possible. Cet engagement sera respecté, nous recherchons une date qui permette de toucher le plus grand nombre.

Les mois passent et il n'y a toujours pas de date de réserver. Cela ne peut durer plus longtemps, la direction reste sourde aux relances des IRP. Nous demandons qu'une date définitive soit prise au plus tard sur le mois de juin 2011 d'une part pour la restitution de l'expertise et d'autre part sur le télétravail et ses modalités.

Réponse

La Direction confirme ses réponses précédentes et prend acte de cette demande.

Question 16

Question 7 Respect du droit du travail :

Un employé s'est vu notifié récemment, sans ménagement par son manageur direct, que sons poste disparaissait. « Pour des raisons budgétaires ton poste est retiré immédiatement du groupe. » Il lui est demandé de continuer à tenir son poste et notamment de former la personne qui assumera cette mission afin que cette dernière devienne autonome sur cette fonction.

Nous rappelons que c'est de la responsabilité de l'employeur de procurer du travail. « Obligations de l'employeur : procurer du travail et fournir les moyens nécessaires à son exécution ! » L'employeur doit remplir de bonne foi son contrat »! (art. L.1222-1 C. trav) En cas de manquement à l'exécution "de bonne foi" du contrat :

- la responsabilité contractuelle de l'employeur peut être engagée et des dommages et intérêts alloués au salarié si celui-ci a subi un préjudice (la preuve de l'intention de nuire n'est pas nécessaire - cass soc 4 juin 2002).

Toute cette communication s'est faite oralement. Cet employé a très mal perçu cette annonce abrupte et non motivée. Cela a entrainé une détresse morale très forte et un arrêt de travail de dix jours (deux semaines) !

• Nous rappelons que dans le cadre du dernier PSE, il y a un moratoire sur l'emploi, qui court jusqu'au 31 décembre 2011, et que durant cette période vous vous êtes engagés à ne pas supprimer de poste !

Nous demandons de vous expliquer sur ce non respect !

• La CFDT s'insurge sur ces façons de procéder inadmissible qui ne sont malheureusement pas nouvelles, et qui de surcroit perdurent ! Nous demandons à la direction de respecter ses engagements !

• La CPPRPS a-t-elle été saisie ?

Réponse : La Direction n'a pas eu connaissance de ce cas. Suite aux précisions apportées lors de la réunion de DP, une étude est en cours d'investigation auprès du management.

La direction peut elle partager le résultat de ses investigations ? L'étude a été faite, le RH sera de retour lundi.

Qu'en est-il ?

Réponse

La Direction s'est assurée auprès du management que des annonces de ce type ne se reproduisent plus à l'avenir. La personne a bien été suivi par les Ressources Humaines et la CPPRPS de Sophia Antipolis.

Question 17

« Question 10

Communication d'Yves de Talhouet du mardi 22 mars 2011 à tous les employés sujet : Plans d'action VOW & Petits Déjeuners:

…

3) Rewards :

Relance du programme E-Awards

Ce programme n'est-il pas un pis-aller de la politique salariale de l'entreprise ?

Comment peut-on être certain que les manageurs ne vont pas utiliser ce programme dans le cadre de rattrapage salarial qu'ils ne peuvent adresser suite aux augmentations inexistantes ?

Ce programme est-il bien destiné à reconnaître un employé dans le cadre de son implication pour l'entreprise, à reconnaître une performance ponctuelle et significative ?

Si non, que couvre réellement ce programme?

3.1 Confère réponse 2.

=> Question 2

Quels sont les critères pour recevoir une E-award de son manager ?

Réponse

La Direction rappelle que le programme « e-award » est un programme visant à récompenser une performance exceptionnelle ponctuelle comme par exemple une participation remarquable à un projet. L'attribution d'un « e-award » se fait sur proposition du manager.

Cette réponse ne répond que très partiellement à la question et les points 1 et 2 ne sont pas abordés. Nous vous demandons de compléter votre réponse.

Réponse

Ce programme de eawards est un des éléments qu'offre la politique de rémunération d'HP. Les managers disposent des outils et formations adéquates pour utiliser au mieux ce programme et dans les objectifs fixés par le programme. De plus, les Ressources Humaines sont à même de pouvoir conseiller au mieux les managers dans le cadre de ce programme.

Idem pour la Question 11 IT

Un utilisateur ayant le câble secteur de son ordinateur portable qui ne fonctionne plus doit en recommander un nouveau par Smartbuy.

Dans l'attente du nouveau câble, l'ordinateur devient non opérationnel privant l'utilisateur de son outil de travail principal.

Hormis le fait d'en discuter avec son manager, quelle réponse est apportée par l'IT à ce type de problème pour palier à l'inactivité des employés dans cette situation le temps de recevoir la pièce de rechange? (Notez que ce problème n'est pas lié qu'au câble secteur mais peut être lié à des problèmes, mémoire, disque dur interne, clavier, écran… : Voir les stats Break&Fix : Le problème n'est pas anecdotique).

Réponse

Les réparations matériel des PC font l'objet d'un contrat de support standard à J+1. Un prêt de PC (en cas de réparation tardive ou dans les cas particuliers d'urgence) peut être fait. Il est toutefois à noter qu'un prêt de PC immédiat n'a souvent pas de sens, car la réinstallation et la configuration prennent aussi du temps et le PC est réparé entre-temps.

Nous notons que l'IT propose des solutions, mais que propose-t-elle face à de tels problèmes qui sont somme toute fort simples à résoudre ?

Réponse

La Direction confirme sa réponse précédente. Un stock tampon de PC de remplacement est à disposition sur le site de Grenoble et est utilisé en cas d'urgence.

Question 18

le solde des jours que l'on peut épargner et qui va se déverser dans les compteurs CET2 et CET3 est-il soumis au prorata pour les salarié(e)s à temps partiel ? Si oui, comment s'applique la règle, lorsque le calcul donne pour résultat un chiffre décimal ?

Ex pratique: Il reste 3 CP pour un employé à 90%, 80%, 60% ?

Réponse

Il n'y a pas de prorata appliqué. S'il reste 3 CP pour une personne à 90%, 80% ou 60%, alors les 3 CP seront transférés dans les compteurs Epargne.

Question 19

http://intranet.hp.com/marketing/Marketinghome/SocialInnovation/Pages/index.aspx

"To promote volunteering companywide, HP offers all employees four hours of company time each month to devote to volunteer efforts."

Comment cela s'intègre dans l'organisation du Travail à HP France?

Réponse

Ce programme est en cours d'investigation par la Direction française et n'est à ce jour pas déployé en France.

Question 20

Lorsqu'un employé est en congé maladie, il y a subrogation de l'employeur. Est-ce que l'employé doit déclarer les indemnités journalières de la sécurité sociale sur son avis d'imposition ?

Réponse

Les IJSS, indemnités journalières de sécurité sociale, sont à déclarer par le salarié car elles sont déduites du net fiscal.

Question 21

Que signifie la clause HP Confidentiel sur un document ? Que seuls les employés HP peuvent en prendre connaissance ? Est-ce une faute d'en informer les élus du CE ? DP ? CHSCT ?

Un clause HP Confidentiel est elle valable sans en expliquer la raison et la durée ?

Réponse

Il s'agit d'une classification interne HP. La mention « Confidentiel HP » est destinée à spécifier que le contenu d'un document HP ne doit pas être divulgué en dehors d'HP et que son accès est restreint à un département HP ou un groupe de personnes chez HP.

Si les élus recevant un document classifié « confidentiel HP » ne font pas partie du groupe autorisé à accéder aux informations concernées, les leur communiquer pourrait être considéré comme un

manquement aux règles internes d'HP. Il est toutefois difficile de généraliser et tout dépendra avant tout de la nature des informations concernées et de leur caractère sensible.

Il n'y a pas d'obligation d'expliquer la raison de cette classification, d'autant qu'en fonction des documents les raisons peuvent être variées. Idem pour la durée, en fonction de la nature du document, le non partage de l'information peut-être nécessaire pendant plusieurs années.

Question 22

Quelle est la différence entre un secret d'entreprise et un document confidentiel ?

Réponse

Contrairement a un document classifié « confidentiel HP » un secret d'entreprise n'est pas forcément consigné dans un document. Ce peut-être un savoir, un savoir-faire, quelle qu'en soit la forme, dont la divulgation pourrait porter préjudice à l'entreprise.

Question 23

Qu'est ce qu'implique la signature d'une clause de confidentialité (NDA) ?

Est-ce que cela empêche de répondre aux questions des élus du CE ? De l'inspecteur du travail ?

Réponse

Un NDA (« Non Disclosure Agreement » / « Accord de Non Divulgation ») est un contrat par lequel une personne physique ou une personne morale s'engage à respecter certaines obligations concernant la diffusion d'informations spécifiées comme confidentielles. Il s'agit donc d'un engagement contractuel qui lie son signataire et engage sa responsabilité en cas de violation.

Un salarié concerné par un NDA qui se verrait poser une question dont la réponse implique de devoir divulguer une information faisant l'objet d'un engagement de confidentialité doit de se rapprocher préalablement de la Direction des Ressources Humaines et de la Direction Juridique.

Question 24

Le 7 décembre, Marc Levine, directeur finance, a demandé à chaque employé d'HP Entreprise Service d'enregistrer son temps chaque semaine dans une base SAP hébergée à Austin au Texas :

https://g2u0513.austin.hp.com:4102/sap(bD1lbiZjPTAwMA==)/public/bsp/sap/login/login.htm?sap-url=%2fhps-ic%2fdefault%2ehtm&BspHandlerClass=ZCL_BSP_LOGIN_HANDLER&BspClient=400&sap-ffield_b64=&sap-urlscheme=http

Cette interface est exclusivement en anglais, à partir du moment où un outil est obligatoire ne devrait il pas être traduit en Français ?

Quelle déclaration à la CNIL a-t-il été fait ?

Avez-vous consulté les CHSCT avant sa mise en place ?

Cet outil demande de justifier du temps hors temps de travail avec la ventilation suivante :

Code	Description	Comment
110	Company Holiday	for Public and Company Holidays

120	Vacation, Personal Holiday	for Personal Vacation
130	Sickness	Sickness
100	General Absence	all other types of absence

Aucun lien n'est fait avec Time&Labor, cependant on peut se poser la question de l'utilisation statistique qui en est faite?

Comment un IRP marque son temps de délégation ?

Comment un employé à temps partiel enregistre son temps ?

Est-ce que l'enregistrement de ces temps a un impact sur l'évaluation et si oui lequel ?

Est-ce que cela peut avoir des conséquences sur la notation ?
Qu'arrive t il a un employé qui omet d'enregistrer son temps ?

Réponse

Question 25

On trouve dans l'intranet HP la possibilité d'avoir 4 heures payées par mois pour des actions dans l'innovation sociale :
« http://intranet.hp.com/marketing/Marketinghome/SocialInnovation/Pages/index.aspx

To promote volunteering companywide, HP offers all employees four hours of company time each month to devote to volunteer efforts."

Comment cela s'intègre dans l'organisation du Travail à HP France?

Réponse

Ce programme est en cours d'investigation par la Direction française et n'est à ce jour pas déployé en France.

Question 26

La CFTC demande de reconnaître le PACS et de faire bénéficier les salariés Pacsés de jours pour évènement familial comme par exemple lors d'un mariage.

Réponse

Ce point pourra être étudié lors des NAO.

Question 27

La CFTC demande que les salariés élus CHSCT ou DP puissent bénéficier de la cafeteria au tarif employé HP les jours où ils sont convoqués en réunion plénière à Grenoble comme à Villefontaine.

Réponse

Dés lors où la réunion de DP n'a pas lieu sur le site de rattachement des élus DP non HP, alors cela est assimilé à un déplacement professionnel et le repas doit être pris en charge par l'employeur de la personne concernée.

Question 28

Question déjà posée le 14 avril :

Suite à notre conversation de ce jour autour de la question des délégués du personnel CFDT sur la possibilité de rencontrer un Responsable Ressources Humaines sur le site de Sophia Antipolis, tu voudras bien considérer cette question comme une question pour la réunion des délégués du personnel du mois de mai.

Nous avons voulu rencontrer MD pour discuter d'une évaluation de performance intermédiaire fait par un manager quittant son service pour redevenir contributeur individuel dans une autre organisation, et nous avons reçu une réponse négative à notre proposition de rendez-vous, pourtant faite avec deux semaines de délai de prévenance et à un créneau horaire disponible dans l'agenda électronique de la Responsable Ressources Humaines. (le message électronique de refus était joint au message du 14 avril).

A notre demande MD nous a répondu : *« Les HR ne vont pas intervenir dans les évaluations en cours d'année.*

Nous pourrons statuer lorsque l'évaluation finale sera faite et si X effectue un recours à ce moment-là. »

Le cas présentait à notre avis un caractère urgent du fait de l'arrivée prochaine d'un manager à titre temporaire, puis d'un manager à titre permanent, et la salariée souhaitait que ces managers ne soient pas défavorablement influencés à son égard par des commentaires négatifs, de nature comportementale, faits par le précédent manager. Celui-ci écrit par exemple ci-dessous : *« Le taux de 30% reflète pour moi la prise en compte du souci dont je t'ai fait part sur l'attitude négative face au demandeur de service, lorsque tu critiques HP et exposes les difficultés que tu as à franchir pour fournir le service demandé. Le statut "attention" reflète besoin d'attention pour changer cette attitude, qui ne constitue pas des reproches, mais un commentaire sur ta performance appelant un ajustement d'attitude de ta part. »* Ceci alors que la salariée travaille pour plusieurs managers, et que seul celui qui rédige l'évaluation lui a fait des demandes à caractère exceptionnel, et qu'il est le seul à se plaindre de son « attitude », les autres managers louant au contraire le caractère serviable de la salariée.

Ainsi, la salariée était choquée qu'il puisse lui être reproché, par exemple, que Carlson ait suivi la procédure de consultation de la hiérarchie en cas de choix d'un voyage représentant un surcoût de 415€ par rapport au trajet le moins cher. Qu'y pouvait-elle ?

Nous demandons (ce qui représente trois questions distinctes) :

La correction de l'évaluation de performance intermédiaire de la salariée.

quelles règles vous appliquez en matière de refus ou d'acceptation de rendez-vous entre un salarié et le responsable ressources humaines de son département

quelles règles vous appliquez en matière de refus ou d'acceptation de rendez-vous entre un salarié et le responsable ressources humaines de son département, quand l'entretien est demandé par un délégué du personnel

Réponse

Dans ce cas précis, une réponse a été apportée par la DRH en charge de l'organisation stipulant :

« Les commentaires de X ont fait l'objet d'une discussion avec Y. X et Y ne sont pas d'accord mais Pascale a aussi apporté ses commentaires dont nous sommes informés maintenant.

Aussi l'année n'est pas terminée et si l'évaluation finale le nécessite, Y pourra faire un recours à ce moment là.

Je te remercie d'avoir porté ce point à notre connaissance. »

En règle générale les Représentants RH n'interviennent pas dans les discussions entre un manager et un employé sur les entretiens d'évaluation.

Les délégués du Personnel souhaitant faire remonter une situation précise peuvent solliciter les RH ou les Relations Sociales.

Question 29

Question posée le 26 avril :

Notre question N° 19 d'avril 2011 était rédigée ainsi : *« Nous demandons que nous soient communiqués les mini salariaux appliqués aux employés et techniciens pour la régularisation de janvier 2011, au titre de la convention de la région parisienne, ainsi que la grille des primes d'ancienneté applicable cette année ».*

Je fais suite à ta réponse.

D'une part, tu nous indiques que l'information demandée sur la grille de salaire appliquée aux employés et techniciens *« sera communiquée dans le cadre des NAO ».* Cette réponse nous étonne, dans la mesure où les délégués du personnel sont compétents *« faire part de toute réclamation individuelle ou collective en matière d'application de la réglementation du travail (Code du travail, convention collective, salaires, durée du travail, hygiène et sécurité…) ».*

Par ailleurs, tu nous précises que *« la valeur du coefficient multiplicateur évolue actuellement pour atteindre 4,87293€ ».* Nous supposons qu'il s'agit de la valeur du point, notamment pour le calcul de la prime d'ancienneté. C'est en effet la valeur qui ressort de l'avenant du 24 février 2011 à la convention de la région parisienne, applicable au 1er janvier 2011.

Nous rappelons à cette occasion qu'il est d'usage chez HP d'appliquer le barème de salaires négocié dans la métallurgie (au niveau national pour les cadres, celui de la région parisienne pour les autres) dès la parution de l'accord, donc, sans attendre son extension.

Or, lors de la réunion orale, tu nous as indiqué que la valeur du point appliquée chez HP était de 4,8705€. Ce qui nous laisse supposer qu'au 14 avril, vous n'aviez pas appliqué l'accord UIMM du 24 février 2011.

Nous demandons par conséquent que la régularisation de janvier 2011, tant sur les salaires de base que sur la prime d'ancienneté, soit recalculée en tenant compte des barèmes applicables au 1er janvier 2011.

Réponse

L'application de la valeur du point rétroactivement au 1er janvier 2011 sera fait sur la paye de mai 2011. Le point est valorisé à hauteur de 4,873€.

Question 30

Questions posées le 27 avril :

Sur la page http://hrcms01.atl.hp.com:6710/public/pages/services/fr_FR/text_page_20008.htm qui porte sur les congés familiaux, nous avons noté quelques anomalies, et demandons la mise à jour de cette page :

Sur le congé paternité, il est mentionné 3 jours, alors qu'HP pratique un maintien de salaire sur une durée pouvant aller jusqu'à 18 jours en cas de naissances multiples

Il n'est pas mentionné de congé pour le décès du partenaire d'un PACS, alors que la loi prévoit 2 jours (http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F1026.xhtml#N10178)

Cependant, dans un but de non discrimination et de respect de la diversité, valeur par ailleurs prônée par HP, nous demandons à nouveau qu'HP accorde aux partenaires d'un PACS les mêmes congés pour événement familial que pour les personnes mariées, les mêmes bons d'achat en cas de PACS, etc. Lors des négociations annuelles obligatoires, vous avez répondu à la CGT que ces points *« En liaison avec le département Diversité Europe, le*

PACS, comme d'autres points liés à la diversité, fait actuellement l'objet d'une réflexion non encore finalisée. »
Nous demandons si, après 7 mois de réflexion, vous pouvez à présent nous faire part des résultats.

Réponse

Le lien mentionné fait référence aux jours d'absence pour évènements familiaux dans le cadre du congé paternité, il s'agit bien dans ce cas de 3 jours d'absence. Les autres jours d'absence liés aux congés paternité ne sont pas des jours d'absence pour évènement familiaux, ils pourront néanmoins être ajoutés sur cette page intranet.

Les jours d'absence en cas de décès du partenaire pacsé seront ajoutés. Pour l'application des autres jours pour évènements familiaux pour les PACS, ceux-ci feront l'objet de discussions lors des NAO.

Question 31

« Cachez ces sous-traitants que les salariés HP ne sauraient voir »

Un salarié employé par un sous-traitant d'ISS, Cofely, intervenant sur le site HP de Grenoble, a eu un avertissement pour avoir pris un café au distributeur automatique situé dans un autre endroit qu'au bâtiment 1 niveau 1.

Nous joignons la note de service liée à cette consigne, qui indique que le motif de cette consigne serait de préserver l'image de Cofely. Nous considérons que l'image de ce sous-traitant est fortement détériorée… par cette note de service. En effet, les salariés sous-traitants font partie de la même communauté de travail et n'ont pas à être « cachés » dans un bâtiment isolé pour prendre leur pause. Par ailleurs, dire dans une note de service qu'une sanction sera automatique, c'est illégal.

Nous demandons qu'HP intervienne auprès de ce sous-traitant pour lever cette mesure disciplinaire, et annuler cette note de service.

Réponse

La Direction rappelle qu'elle n'a juridiquement pas le droit de s'immiscer dans une relation entre un sous-traitant et ses salariés. La Direction invite les DP d'HP à prendre contact avec ceux de Cofely. HP n'a donné, aucune consigne concernant l'utilisation des commodités à son sous-traitant ISS-FM.

Question 32

Nous demandons qu'HP nous communique les règles qu'il a fixées aux sous-traitants intervenant sur les sites HP concernant l'utilisation des commodités par leurs salariés(distributeur d'eau fraîche, toilettes, distributeurs de boissons gratuites, distributeurs de produits alimentaires payants…).

Réponse

Confère réponse 31

Question 33

L'absence de procédure concernant l'acceptation des demandes de congé pose de nombreux problèmes, certains managers se permettant de refuser, souvent tardivement, des congés, au motif qu'ils n'auraient pas été correctement posés (sans avoir dit préalablement ce qu'il aurait fallu que le salarié fasse…). Certains managers disent même avoir eu la consigne de ne jamais confirmer les congés par écrit. D'autres se contentent de mettre à disposition un fichier excel sans avoir la moindre démarche de validation du calendrier. Certains laissent les salariés se débrouiller entre eux en exigeant que chacun « se trouve un back-up », et se laissent la possibilité d'annuler les congés à la dernière minute ce qui expose les salariés à l'application de critères discriminatoires ou illégaux (par exemple sont annulés les congés du salarié qui refuse de remplacer un collègue sans déclarer les heures supplémentaires qu'il devra faire pour y arriver). Nous demandons qu'il soit rappelé aux superviseurs et aux salariés dans quel délai et sous quelle forme les superviseurs doivent collecter les demandes de congé, les valider, en fonction de quelles règles de priorité, et également, sous quelles conditions ils peuvent revenir sur leur décision.

Réponse

La question des congés fait partie de la relation naturelle entre un manager et ses équipes. HP laisse une grande autonomie d'organisation des congés au sein des équipes mais le manager doit au final les valider. Ce point pourra être rappelé dans les prochains « managers brief » organisés par les Ressources Humaines.

Question 34

Nous demandons la mise à jour de la page :
http://intranet.hp.com/country/France/Finance/Payroll/Pages/Actualités%20HP.aspx

Réponse

Cette page fera l'objet d'une prochaine mise à jour.

Question 35

Sur le site HP de Grenoble, un salarié ISS du nettoyage, qui assurait notamment une prestation bénéficiant d'une qualification supérieure dans la convention collective, à savoir le remplacement des consommables des imprimantes, « Armand », a quitté le site pour raison personnelle. C'était il y a plus d'un mois mais il n'a pas encore été remplacé. Cela induit une surcharge de travail pour les collègues ou des prestations qui ne sont plus assurées avec le même niveau de service – sans parler du préjudice causé à HP au niveau de la facturation. Nous demandons qu'il soit procédé au remplacement de ce salarié. Nous pourrions comprendre qu'il puisse s'écouler un certain délai pour le recrutement d'un salarié, mais dans ce cas nous ne comprenons pas pourquoi les salariés ISS présents sur le site, souvent employés à temps partiel forcé, et qui ont proposé d'effectuer des heures complémentaires, n'aient pas eu satisfaction.

Réponse

La Direction rappelle qu'elle n'a juridiquement pas le droit de s'immiscer dans une relation entre un sous-traitant et ses salariés. HP n'a pas constaté de baisse de niveau de service ayant pour cause un problème de ressource. Cependant, il y a eu des ruptures d'approvisionnement de la part d'HP.

Question 36

Un salarié (message envoyé à part pour pouvoir l'identifier) a fait l'objet d'un droit d'alerte DP suite à l'attribution d'une note d'évaluation de performance « I ». Envoyé le 17 mars, le message ci-dessous est resté sans réponse :

« Bonjour M,

Nous nous sommes vus pour la dernière fois le 27 janvier 2011.

Lors de ce rendez-vous auquel X participait, nous avons discuté de la proposition du management de changer la note de X à effet de février, proposition formulée verbalement et aussitôt dégradée dans l'écrit ci-dessous, au profit d'un délai à « mars avril », de surcroît sous condition de « confirmation de l'amélioration ».

La proposition de rectifier la note à effet de février constituait une solution amiable qui permettait d'éviter que le litige ne prospère. A ce jour, la note de X n'a pas été modifiée.

Pour notre part nous continuons de penser que cette note ne correspond pas au travail effectué par X, lequel n'était pas mesuré de manière individuelle, et qu'elle constitue une mesure de rétorsion aux litiges liés au temps de travail, le management ne distinguant pas dans l'organisation du travail, les salariés en mode horaire de ceux au forfait jours. C'est pour quoi notre demande portait sur l'effacement total de la note I de l'historique de carrière, et à l'attribution des éléments de rémunération dont X a été privé du fait de cette note.

Je constate également que, bien que je t'ai fait parvenir des messages dont tu n'avais pas connaissance, tu ne m'as pas de ton côté fourni les éléments que tu avais obtenus de la part du management, ce qui prive l'enquête de son caractère conjoint.

Je reste dans l'attente de ton retour pour mettre fin au droit d'alerte DP, soit par une solution amiable à effet de février 2011, soit par la conclusion des investigations. »

Depuis, le manager a indiqué au salarié qu'il n'avait pas rectifié la note parce qu'il ne savait pas comment la modifier en cours d'année, et qu'il n'obtenait pas d'information sur la marche à suivre auprès de la Responsable Ressources Humaines. Nous demandons que ce manager reçoive une aide administrative effective – et que la note soit modifiée à effet du 1er février 2011 comme cela avait été convenu à l'origine.

Réponse

Le nécessaire est fait pour aider le manager dans cette démarche.

Question 37

Depuis plusieurs années les tables et chaises de jardin de la cafétéria de Grenoble sont retirées l'hiver, mais non remplacées lorsqu'elles sont abîmées. Nous demandons que le mobilier qui a été déclassé soit remplacé pour cet été.

Réponse

Un nouveau mobilier est commandé et devrait être livré sous peu.

Question 38 Note de frais

Dans EMS, lorsque l'on règle une facture d'hôtel avec la carte American Express Corp, comme il est imposé sous peine de générer une exception EMS, et que cette facture comporte plusieurs nuitées et des notes autres - restaurant par exemple - il n'est pas possible de splitter les montants relatifs par date. Si on veut séparer les notes de restaurant des nuitées, alors l'ensemble des notes de restaurant sont affectées à la date de la facture, et EMS refuse pour cause de dépassement de seuil de tolérance (toutes les notes de restaurant pour la même date). Si on ne split pas, alors on tombe dans une exception EMS, les nuitées dépassant le seuil de tolérance, car elles intègrent les notes de restaurant. EMS n'autorise pourtant que cette dernière solution, ce qui est très gênant car elle est génératrice d'une perte de temps pour expliquer au manager – s'il « accepte » de comprendre – le problème EMS. Pouvez vous remonter ce problème et nous dire quand celui-ci sera résolu ?

Réponse

En indiquant le nombre de repas pris sur la période dans EEM, le seuil de tolérance ne devrait pas être dépassé.

Question 39 : Mèl Remote Manager

Suite au mèl adressé par les RH aux employés basés en France ayant des Remote Managers étrangers, serait-il possible de communiquer aux salariés concernés les informations diffusées à ces managers, de façon à ce que tout le monde ait le même niveau d'information ?

Réponse

Le document est présent sur l'intranet RH France et accessible à tous à l'adresse : http://intranet.hp.com/country/France/RH/Pages/home.aspx

Question 40 : Compensation jours travaillés forfait jour (négo NAO)

Le paiement des 5 jours de compensation sur ma paie de janvier 2011 n'a pas été calculé sur mon salaire a objectif atteint 100%. Quel est le mode de calcul qui a été appliqué pour le calcul de ces jours supplémentaires ?

Réponse

La valorisation des 5.5 jours est celle des RTT, soit : (salaire de base + l'avance sur variable (si il y en a une de versée)/22) et non pas l'OTE.

Question 41 : American Express Possible Cancellation Notice

You are receiving this e-mail because your American Express Corporate Card account has had no activity for 12 or more consecutive months and is classified as inactive. Effective September 29, 2002, American Express policy mandates the cancellation of all inactive accounts.
If you need your card account to remain active, please confirm this by email to EMEAChargecard@ hp.com. If we do not hear from you by May 31, 2011 American Express will be notified that your account should be cancelled.
Should you need any further program information, please send an email to EMEAChargecard@ hp.com.
Kind regards
American Express Programme Administrators for HP
Dans le cas où le salarié laisse annuler sa carte AMEX (cause inactivité passée et à venir en raison des restrictions de voyage), doit-il renoncer à tout voyage futur, sinon combien de temps faudra-t-il attendre pour obtenir une nouvelle carte quand le besoin se présentera ?

Réponse

Si le compte est annulé en raison de son inactivité, cela ne remet pas en cause la possibilité d'un voyage futur.

Le délai d'obtention d'une nouvelle carte est de 15 jours à 3 semaines. Celui-ci peut-être réduit à 3 jours ouvrés moyennant 30€ de frais d'établissement de carte en urgence.

Question 42 : Absence pour participation aux opérations de secours

Quelles démarches doit accomplir un salarié membre d'une association agréée de sécurité civile, dans l'esprit de l'article L3142-112 du CdT pour anticiper et signaler à HP sa possible réquisition dans un plan de secours ? (courrier aux RH ? au superviseur ?).
Y a-t-il des dispositions particulières chez HP pour la prise en compte d'une telle absence (L3142-113) (code dans T&L, etc...) ?

Réponse

Si l'employé devait être réquisitionné, et dans la mesure où le délai de prévenance risque d'être court, l'employé dans une telle situation devra en informer le service du personnel via l'outil « contact-hr » ainsi que son manager.

L'employé devra préciser s'il souhaite plutôt poser des congés, et saisir son absence en conséquence dans l'outil Time and Labor.

Question 43

Consultation des registres entrée/sortie du personnel :

- Procédure de consultation ; qui peut demander à les consulter et à qui le demander ?
- Sous quel délai les registres sont ils mis à disposition ?
- Sur quels sites peut-on les consulter ?

Réponse

Les registres du personnel sont consultables par les DP sur les sites de Grenoble et des Ulis auprès du département HRops. Ils sont généralement mis à disposition sous 24 heures. Afin de pouvoir répondre au mieux à la demande, la Direction recommande qu'un message préalable soit adressé à la boite mail : France HR-services.